

**APLICACIÓN DEL CICLO DE MEJORA CONTINUA PHVA, BASADO EN LA  
NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-OHSAS 18001, AL SISTEMA DE GESTIÓN  
EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL HOSPITAL LOCAL DE  
AGUACHICA E.S.E., COLOMBIA**

**JESÚS ANTONIO BALLESTEROS PÁEZ  
CESAR AUGUSTO BOHÓRQUEZ MANCO  
BRAYNER YACID DELGADO GALVIS  
MARÍA ALEIXI PÉREZ PÉREZ  
YULEIDA PINZÓN ASCANIO**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y  
NEGOCIOS  
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA  
NOVIEMBRE 2017**

**APLICACIÓN DEL CICLO DE MEJORA CONTINUA PHVA, BASADO EN LA  
NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-OHSAS 18001, AL SISTEMA DE GESTIÓN  
EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL HOSPITAL LOCAL DE  
AGUACHICA E.S.E.**

**JESÚS ANTONIO BALLESTEROS PÁEZ – CÓDIGO: 18917555**

**CESAR AUGUSTO BOHÓRQUEZ – CÓDIGO: 91157567**

**BRAYNER YACID DELGADO GALVIS – CÓDIGO: 1019026531**

**MARÍA ALEIXI PÉREZ PÉREZ – CÓDIGO: 37182966**

**YULEIDA PINZON ASCANIO – CÓDIGO: 37337351**

**GRUPO: 101007\_01**

**Trabajo final del diplomado de profundización en gerencia del talento humano, realizado  
como requisito para optar por el título de administrador de empresas**

**TUTORA**

**MAYERLINE DURAN QUIROGA**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y**

**NEGOCIOS**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA**

**NOVIEMBRE 2017**

## Contenido

Introducción .....	1
Capítulo 1: El problema .....	4
1.1. Antecedentes del problema .....	4
1.2. Planteamiento del problema .....	13
1.3 Objetivos .....	17
1.3.1 General.....	17
1.3.1 Específicos.....	17
1.4 Justificación de la investigación.....	18
Capítulo 2: Revisión de literatura .....	22
2.1 Marco teórico .....	22
2.2 Marco legal.....	30
Objeto, campo de aplicación y definiciones del SG-SST.....	30
Política en seguridad y salud en el trabajo .....	30
Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	30
Planificación del SG-SST .....	31
Aplicación del SG-SST .....	31
Auditoría y revisión de la alta dirección del SG-SST .....	32
Mejoramiento del SG-SST .....	32
Disposiciones finales del SG-SST.....	32
Capítulo 3: Metodología general .....	35
3.1. Método de la investigación .....	35
Método descriptivo (Explica lo que es).....	35
3.2 Población y muestra .....	42
Población .....	42
Muestra. ....	43
3.3 Fuentes de información .....	44
Fuentes primarias.....	44
Fuentes secundarias .....	44
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
Encuesta.....	44
Capítulo 4: Resultados .....	45

4.1. Presentación de resultados .....	45
4.2. Análisis de datos.....	47
Capítulo 5: Conclusiones .....	65
5.1 Resumen de hallazgos .....	65
5.2 Recomendaciones.....	67
5.3 Propuesta .....	68
5.3.1 Presentación de la empresa .....	68
Razón social:.....	68
Tamaño de la empresa .....	69
Visión: .....	69
Misión:.....	69
Valores:.....	69
Actividad económica: .....	69
Fase I.....	70
Funciones específicas del cargo. ....	70
Funciones compartidas con otras áreas de la empresa. ....	75
Implementación de la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001.....	76
- Planificar: .....	76
- Hacer: .....	76
- Verificar: .....	76
- Actuar: .....	76
Fase II. Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento.....	78
La gestión del conocimiento para la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la intranet. .....	78
- Contenidos de una intranet:.....	78
- Gestión documental:.....	78
- Gestión de mejora continua:.....	78
- Gestión de recursos humanos:.....	78
- Gestión de la innovación: .....	79
- Herramientas de colaboración:.....	79
5.3.1 Recursos .....	83
Recursos humanos. ....	83
Recursos financieros.....	83

Recursos materiales .....	83
5.3.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt.....	85
Conclusiones .....	86
Referencias.....	88
Anexo .....	94

## **Lista de tablas**

Tabla 1 Modos de conversión Modelo SECI de Nonaka & Takeuchi.....	28
Tabla 2 Número de empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E.....	42
Tabla 3 Hallazgos encontrados en la encuesta realizada a los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E., el 07 de noviembre de 2017. Ordenadas en orden de prioridades .....	66
Tabla 4 Funciones específicas para el cargo o contratista de administrador del SG-SST del Hospital Local de Aguachica E.S.E. ....	70
Tabla 5 Funciones específicas que el administrador del SG-SST del Hospital Local de Aguachica E.S.E. debe compartir con las demás áreas.....	75

## Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Espiral de procesos de conversión del conocimiento. ....	27
<i>Figura 2.</i> OHSAS 18001: Modelo Integrado con Normas de Gestión ISO. ....	34
<i>Figura 3.</i> Aspectos sobresalientes de la norma OHSAS 18001:2007 .....	37
<i>Figura 4.</i> Estructura del estándar OHSAS 18001:2007.....	39
<i>Figura 5.</i> Encuesta realizada el 07de noviembre de 2017, a los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E. ....	46
<i>Figura 6.</i> Integración de la Gestión de Información con la Gestión de conocimiento. ....	82
<i>Figura 7.</i> Desarrollo de la gestión del conocimiento compartido .....	82
<i>Figura 8.</i> Cronograma de actividades Plan de Mejoramiento SG-SST-implementación NTC-OHSAS: 18001 y Gestión De Conocimiento, Hospital Local de Aguachica .....	85

## Lista de gráficos

Gráfico 1. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. Género. ....	47
Gráfico 2. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. Estado Civil. ....	48
Gráfico 3. . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. Edad. ....	48
Gráfico 4. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. Nivel educativo. ....	49
Gráfico 5. . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo? .....	50
Gráfico 6. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse? .....	50
Gráfico 7. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Alguna vez ha sido incapacitado (a), por alguna de las siguientes causas? .....	51
Gráfico 8. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. . ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad y seguridad en el trabajo organizado por la empresa .....	52
Gráfico 9. . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Sabe usted a que ARL (administradora de riesgos laborales) se encuentra afiliado? .....	53
Gráfico 10. . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación? .....	53
Gráfico 11. . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Tiene usted conocimiento que es el "COPASST"? .....	54



Gráfico 12. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral? .....	55
Gráfico 13 . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral? .....	55
Gráfico 14. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Cómo considera sus condiciones en el lugar de trabajo? .....	56
Gráfico 15. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Recibe usted capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo periódicamente? .....	57
Gráfico 16. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Durante su permanencia en la entidad le han realizado la evaluación o inspección al puesto de trabajo? .....	57
Gráfico 17. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿El hospital le hace entrega de los elementos de protección personal? .....	58
Gráfico 18. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los riesgos eléctricos? .....	59
Gráfico 19. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los riesgos biológicos? .....	59
Gráfico 20. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los factores psicosociales? .....	60
Gráfico 21. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los riesgos físicos? .....	61
Gráfico 22. . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los riesgos químicos? .....	61

Gráfico 23. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los riesgos ergonómicos? .....	62
Gráfico 24. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los riesgos locativos? .....	63
Gráfico 25. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Considera usted que la empresa puede mejorar su bienestar en cuanto a salud ocupacional? .....	63

## **Lista de anexos**

Anexo 1. Esquema de la estructura del estándar OHSAS 18001:2007 .....	94
Anexo 2. Cuestionario aplicado a los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E. Realizada el 07 de noviembre de 2017 .....	95

## **Introducción**

En 1995, el Comité Conjunto en Salud Ocupacional de la OIT/OMS se reunió y desarrolló una declaración por consenso sobre salud ocupacional. “El principal énfasis de la salud ocupacional está orientado a tres objetivos: (i) el mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores y de su capacidad de trabajo; (ii) el mejoramiento de los ambientes de trabajo y del trabajo mismo conducirán a más seguridad y salud; y (iii) el desarrollo de organización y culturas de trabajo, es propuesto en este contexto para significar una reflexión de los sistemas de valores esenciales adoptados en este compromiso. Tal cultura es reflejada, en la práctica, en los sistemas gerenciales, la política de personal, los principios de participación, las políticas de entrenamiento y la calidad gerencial del compromiso”. (OMS, 2013).

Entonces, la salud es considerada como un proceso dialéctico biológico y social producto de la interrelación del hombre con el entorno, influenciado por los medios de producción y que se expresa por los niveles de bienestar físico, mental y social, la salud ocupacional se constituye en una rama de la salud pública cuyo objeto esencial de estudio e intervención es la relación entre la salud del hombre y su trabajo. (IDSN, 2012).

De acuerdo con lo anterior y en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017 y demás normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia; El Hospital Local de Aguachica E.S.E., ha decidido aplicar el ciclo de mejora continua basado en la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que permita preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y desarrollarse en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Dicho ciclo de mejora incluirá las actualizaciones de las normas vigentes en materia de salud ocupacional, además, de un método definido por etapas, cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), donde se tendrán en cuenta elementos como, política de la seguridad y salud en el trabajo, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, objetivos y metas, evaluación inicial del sistema, plan de trabajo anual, reporte de actos, condiciones y salud, roles y responsabilidades, descripción sociodemográfica, recursos, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), requisitos legales, comité de convivencia laboral, capacitación en SST, comunicación, control de documentos, reglamentos, gestión de peligros, de riesgos y programas prioritarios, inspecciones de seguridad, identificación de condiciones de salud, higiene industrial, prevención, preparación y respuesta ante emergencias, gestión del cambio, adquisiciones y contratación, programas de vigilancia epidemiológica, auditoría de cumplimiento del SG - SST, acciones preventivas y correctivas, mejora continua, investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Entonces, la propuesta diseñada para el Hospital Local de Aguachica E.S.E. que se muestra en el presente documento, se basa en la aplicación del ciclo de mejora continua PHVA de la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que posee actualmente la entidad y así mismo, la creación de un Sistema de Gestión del Conocimiento que sirva como apoyo para la implementación de la norma NTC-OHSAS 18001. Teniendo como referente lo anterior, cabe anotar, que la implementación de dicha propuesta se llevará a cabo en dos fases; en la primera fase se encuentra todo lo correspondiente con la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, de acuerdo con lo establecido en el cronograma de actividades; la segunda fase, está relacionada específicamente con la implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento, aplicado a la norma y al SG-

SST que actualmente posee el Hospital; se estima que esta implementación tenga una duración de tres meses.

## **Capítulo 1: El problema**

Para empezar es significativo considerar que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las organizaciones, tiene como fin primordial gestionar los riesgos en el trabajo y proteger la salud del empleado, lo cual está bajo el sustento y mandato jurídico de las organizaciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de Salud (OPS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Asociación Internacional de Higiene Ocupacional (IOHA), entre otras; a nivel nacional tenemos al Ministerio de la Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo e Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, quienes han creado la Norma Técnica Colombiana OHSAS:18001, además, de las guías técnicas GTC-35 y la GTC-45 (Positiva, s.f.).

### **1.1. Antecedentes del problema**

En este mundo laboral existen muchos factores de riesgos, los cuales pueden ocasionar lesiones o enfermedades que afectan la salud y la seguridad del trabajador. Son muchos los riesgos a que están expuestos los trabajadores del ramo de salud. Es por ello existen muchísimos estudios a nivel internacional y nacional los cuales se encuentran documentados, estos se centran en los riesgos químicos, biológicos físicos, ergonómicos y psicosociales, y por estas razones los Hospitales son clasificados como lugares de trabajo de alto riesgo, pero en Colombia a pesar de esto están clasificados en el riesgo III, lo que quiere decir que está clasificada en riesgo medio, de acuerdo al artículo 26 del decreto 1295 de 1994. Pero esto no quiere decir que no se deba tener presente las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Molineros (2015), refiere que el “Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo - julio 2013”. Es un estudio descriptivo de corte

transversal, para determinar los riesgos laborales del personal de salud que labora en el Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala. El instrumento fue un cuestionario auto aplicado y anónimo elaborado por la investigadora, contiene cinco preguntas sobre datos sociodemográficos, seis preguntas sobre conocimiento del riesgo laboral y 37 preguntas dicotómicas que indaga los riesgos biológicos ergonómicos, físicos, químicos, y psicosociales.

En cuanto al diseño: estudio aleatorio y estratificado, la muestra fue de 219 personas; 95 trabajadores asistenciales (43.4%): psiquiatras, medicina general, personal de enfermería, psicólogos, trabajo social, laboratorio clínico y 124 trabajadores no asistenciales (56.6%): administrativos, vigilantes, cocinero/as, lavandería, intendencia. 106 eran de sexo femenino y 113 masculinos, en ambos grupos de trabajadores la población predominante es adulta joven. El análisis estadístico se realizó con tablas de contingencia y gráficos.

Respecto a los resultados, estos muestran que la mayoría de personal de salud, no tiene conocimientos sobre riesgos laborales. Los principales riesgos encontrados fueron psicosociales, seguido de los biológicos, físicos, ergonómicos, y de menor riesgo los químicos. Se determina que a mayor tiempo de servicio, es mayor el riesgo de accidentes laborales, los trabajadores con menos de cinco años de servicio presentaron el menor riesgo. De las categorías profesionales, el personal de enfermería, intendencia y mantenimiento fueron los más afectados, y menos frecuente: personal de trabajo social, psicólogos, y administrativos. Los turnos de mayor riesgo fueron: rotativos y fijos de mañana, de menor riesgo fueron los turnos de jornada mixta.

Como señala Martínez, (2011), “evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria”, La existencia de factores de riesgo ocupacionales es un problema que afecta tanto a Hospitales como a Centros de Salud de Atención Primaria, principalmente en la actualidad donde el número de pacientes que acude al Sector Público en la República



Argentina se ha incrementado. Igualmente, las condiciones y medio ambiente de trabajo varían considerablemente según sea el sector o la rama de actividad económica de que se trate.

Por otro lado, se realiza en un principio una mera comparación entre el enfoque tradicional del trabajo y la concepción renovadora del mismo. Posteriormente se hace una breve presentación de los factores que forman parte de la noción renovadora de condiciones y medio ambiente de trabajo.

También, se hace hincapié en el proceso y específicamente en las condiciones y medio ambiente. Se describen someramente los riesgos o contaminantes físicos del medio ambiente de trabajo, los riesgos o contaminantes químicos, los contaminantes biológicos, los factores tecnológicos y de seguridad y de manera complementaria los riesgos provenientes de catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos.

Finalmente se Localizan estos riesgos, en los casos de existencia de los mismos, en un Centro de Primer Nivel de Salud N° 8, Altos de San Lorenzo, La Plata, Provincia de Buenos Aires, República Argentina. Se trata de implementar, propuestas de prevención, teniendo en cuenta los factores de riesgo existentes, con una visión ergonómica, y considerando que mejorando los mismos, indefectiblemente tendrá su efecto en el cliente interno (equipo de salud) y secundariamente en el cliente externo (la gente que acude al mismo), mejorando la calidad de la atención.

Ahora bien, los métodos y técnicas utilizadas en esta propuesta para el Hospital Local de Aguachica E.S.E. son de posible realización en otros lugares, pues pueden ser aplicados por el personal de salud, a un bajo costo, como expresa Martínez, (2008), “Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para el Instituto Nacional de Higiene “Rafael Rangel”. La finalidad del presente trabajo es el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral

para el Instituto Nacional de Higiene “Rafael Rangel”, que permita establecer una política adecuada de seguridad y salud laboral; identificar y cumplir las exigencias legales y técnicas; determinar aspectos de seguridad y salud laboral relacionados con actividades, productos y servicios de la organización; establecer y mantener al día un programa ante casos de emergencia; evaluar los resultados en función de la política y los objetivos fijados, buscando las posibles áreas de mejora.

Este trabajo consiste en una investigación enmarcada dentro del Proyecto Factible con apoyo en una investigación de campo, tipo descriptivo y documental, y comprende las siguientes etapas generales: diagnóstico, planteamiento y basamento teórico de la propuesta; procedimiento metodológico, actividades y recursos disponibles para llevarlo a cabo; así como el análisis y conclusiones sobre la factibilidad de realizar el proyecto. Se espera con la realización del mismo, mejorar la gestión de seguridad y salud laboral propiciando un ambiente de trabajo seguro y comfortable”.

Citando a Sierra, (2015), “Importancia de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST basado en la norma NTC/OHSAS 18001, en el Hospital de la Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá en la Fundación Hospital San Carlos III nivel”. El renovado decreto 1072 de 2015 estipulan el obligatorio cumplimiento de toda compañía en cuanto a la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), que garantice la salud y el bienestar de los trabajadores en el área donde se desempeñan, en este caso los trabajadores del sector salud en unidades hospitalarias de la ciudad de Bogotá, sabiendo que este un sector bastante vulnerable debido a la gran cantidad de riesgos a los que se ven expuestos.

Para ello, los Hospitales se ven en la necesidad de implementar un sistema de gestión, en este caso basado en la norma NTC-OHSAS/2007, la cual es una herramienta de implementación voluntaria que permite a las directivas brindar un área de trabajo segura para sus colaboradores y dar cubrimiento legal en materia de SST, teniendo en cuenta que para su implementación se genera un largo y difícil proceso, para ello se debe contar con distintos recursos y total compromiso por parte de los involucrados, que en su momento generan gran cantidad de beneficios, aunque para obtenerlos deben sobrellevar las dificultades y obstáculos que se generan durante el proceso.

Según González, (2009), quien realizó la investigación: Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A. Al final de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- A través de la elaboración del diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC- OHSAS 18001, se pudo observar que el cumplimiento de la empresa frente a estos requisitos es muy bajo, dado que solo cumple con el 8.33% de la planificación y el 14.28% de la implementación y operación del sistema de gestión, algunos temas relacionados dentro de los elementos del sistema de S&SO con los que la empresa no cumple.

- El diagnóstico realizado frente a los requisitos exigidos por la normatividad Colombiana muestra que la empresa cumple con el 55.17% de estos, lo que evidencia la falta de conocimiento en los temas relacionados con las normas que se rigen en Colombia sobre la seguridad y la salud ocupacional, y peor aún las consecuencias que pueden repercutir en la salud de los empleados de la organización, es por esto que se hace necesario el diseño de un sistema de gestión de S&SO

que contribuya con el bienestar de los trabajadores, minimice los factores de riesgo a los que se exponen sus empleados, y mejore de la productividad de la organización.

Como señala Rodríguez, (2009), “Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del Hospital Universitario San Ignacio en la ciudad de Bogotá, durante el periodo comprendido mayo - junio de 2009”, lo que lo llevó a las siguientes conclusiones:

- La percepción de los trabajadores de enfermería frente al peligro biológico y psicolaboral en su proceso de trabajo es alta, confirmado por la exposición al peligro biológico (98.3%), psicolaboral (93.3%) y por la matriz de peligros, donde el evaluador concluye que el peligro biológico y el psicolaboral se clasifican en Nivel de Riesgo II, considerados como importantes; por lo tanto se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas a corto plazo para controlar y disminuir el riesgo de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional –ATEP.

- Las principales causas de ATEP se producen por la exposición a los peligros biológicos especialmente por el uso de elementos corto-punzantes, salpicaduras y contacto con fluidos, sangre y material biológico; así mismo, el peligro biológico, es el más considerado por los profesionales y es el peligro más estudiado en la población y en el área de salud ocupacional.

- El control efectivo para la prevención de ATEP se basa en la participación de los profesionales de enfermería, a través del conocimiento de los peligros a los que están expuestos, la responsabilidad y el compromiso personal y social con la constante prevención, genera actitudes, hábitos, prácticas y comportamientos saludables y seguros que se incorporen en el proceso de trabajo.

Por otro lado, Sierra & Peñaranda (2012), señalan en su tesis que la “implementación de un sistema de seguridad industrial en la ESE Hospital Regional Noroccidental de Abrego”. La seguridad industrial es uno de los principales requerimientos que se le exige a todas las organizaciones para brindar seguridad, tranquilidad y confianza a todas las personas que acceden a los diferentes productos y servicios que hoy en día ofrecen las entidades públicas y privadas. La final del proyecto de investigación planteado como implementación de un sistema de seguridad industrial para ese Hospital Regional Noroccidental de Abrego es motivar a la entidad a que implemente un completo sistema de seguridad industrial para que busque la certificación en la norma OHSAS 18001 de 2007 que otorga el ICONTEC.

Como lo hace notar Bernal & Turriago & Sierra, (2010), en su “Aproximación a la medición de la gestión del conocimiento empresarial”. El artículo refleja un estudio exploratorio en Bogotá, Colombia, orientado a establecer en qué medida se hace Gestión del Conocimiento para generar valor agregado en las organizaciones. Se aplicó un formato de encuesta a 1.168 personas (directivos y trabajadores) en 48 empresas de diferentes tamaños y sectores industriales.

Los entrevistados coincidieron en identificar la gestión del conocimiento como una estrategia en la generación de valor y en el fortalecimiento de las ventajas competitivas de las compañías. Sin embargo, esta percepción positiva se manifiesta principalmente en factores relacionados con la cultura y la memoria organizacional más que en aspectos referidos a las capacidades internas de las firmas. Los resultados que se alcanzaron se derivan de la aplicación de dos instrumentos de investigación: Encuesta sobre Gestión de Conocimiento y la Matriz IMIO.

Así mismo, Hernández (2010), presente una “Propuesta del modelo de gestión del conocimiento para la Gerencia de gestión documental y centro de servicios Compartidos del grupo Bancolombia en Medellín”. Dentro de las conclusiones de la investigación encontramos:

- Para la Gerencia de Gestión Documental del Grupo Bancolombia, implementar un modelo de Gestión del Conocimiento, puede significar ser un pionero por la relación Gestión del Conocimiento y Gestión Documental, en Colombia y llegar a servir de referente para otras organizaciones.

- La evidencia arrojada en este trabajo de investigación sobre el poco conocimiento que se tiene acerca de los modelos de Gestión del Conocimiento, tanto los líderes de la Gerencia como los empleados del área están dispuestos a participar del proyecto para mejorar los procesos, el servicio y por ende profundizar en el aprendizaje.

Para finalizar un modelo de Gestión del Conocimiento es un medio y no un fin para lograr innovar y transformar dicho conocimiento, es por ello que los líderes de la Gerencia deben participar activamente para incentivar a los empleados a ejecutar, mejorar y transformar sus procesos.

Entonces, se puede decir que los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945.

Los siguientes años son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.

En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica. (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, s.f.)

## **1.2. Planteamiento del problema**

Los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo han recibido poca atención en América Latina y el Caribe, debido a la falta de conciencia, generalizada y de raíces culturales, en cuanto a la importancia de un ámbito de trabajo seguro y sano, y a la debilidad de las instituciones responsables de promover y hacer cumplir mejores condiciones de trabajo. El hecho que los datos disponibles sobre accidentes, enfermedades y defunciones en el trabajo tienden a subestimar en gran medida la magnitud del problema, sólo contribuye a reforzar esta situación y llevar a que las normas de salud y seguridad sean inadecuadas o, en el mejor de los casos, se apliquen en forma deficiente. (Iunes, 2002).

Igualmente, las cargas pesadas de trabajo físico o las condiciones de trabajo ergonómicamente deficientes pueden llevar a lesiones y trastornos musculo esqueléticos. Se calcula que entre el 50% y el 70% de la fuerza laboral en los países en desarrollo está expuesto a estos tipos de peligro, en especial, los mineros, agricultores, leñadores, pescadores y trabajadores de la construcción. Otros peligros físicos como el ruido, la vibración, la radiación por ionización y no ionización, el calor y otras condiciones micro climáticas insalubres, además, pueden tener



efectos adversos en la salud, inclusive llevar al cáncer. La gran mayoría de los trabajadores (hasta el 80%) en países en desarrollo están expuestos a una variedad de estos peligros.

También agrega (Iunes, 2002), que los peligros biológicos son muy común en los lugares de trabajo. La exposición a agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos y moho) ocurre en muchos ámbitos de trabajo, desde el sector agropecuario hasta las oficinas y los servicios de salud. La infección por el virus de la hepatitis B y C, el VIH/SIDA y la tuberculosis entre los trabajadores de atención de salud y las enfermedades parasitarias crónicas entre los trabajadores agrícolas y forestales constituyen ejemplos de estos tipos de enfermedades ocupacionales. Es importante señalar que el alto nivel de riesgo que puede ser inherente a una actividad particular no es el único determinante de condiciones peligrosas de trabajo: los espacios de trabajo mal diseñados o la ausencia de dispositivos de seguridad, equipos protectores, procedimientos y capacitación puede exponer a los trabajadores a riesgos adicionales e innecesarios. Por último, las condiciones sociales en el trabajo, como la desigualdad y la injusticia, la falta de comunicación y organización deficiente del trabajo, así como las relaciones interpersonales tensas entre gerentes y empleados también pueden tener un efecto dañino en la salud de los trabajadores. Con frecuencia estas condiciones se manifiestan en estrés y sus consecuencias, tales como los elevados riesgos de enfermedades cardiovasculares, en especial la hipertensión, y trastornos mentales.

En Colombia a pesar de algunos avances en materia de salud ocupacional, en los últimos 15 años se ha observado un deterioro de la salud en los trabajadores, que con lleva a varias implicaciones, todo ello, se debe a los cambios de la economía mundial, procesos de ajustes estructurales, desfase entre la movilización del capital y la movilización de la población trabajadora, así lo manifiesta la doctora Luz Maritza Tennasee, asesora regional en salud de los

trabajadores de la división Salud y Ambiente de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Ahora bien, las organizaciones no han podido entender que la salud ocupacional es un deber de todos, tanto del empleador como del trabajador y bajo ninguna circunstancia se puede anteponer la salud de los mismos, por el trabajo. En Colombia muchos trabajadores están expuestos a una enfermedad laboral, debido al medio en que este se ha visto obligado a trabajar, a pesar de las normas que hoy regula el tema de la salud ocupacional, se observa que muy poco hacen los organismos de control por hacerlas cumplir.

En cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el municipio de Aguachica, esta no es nada halagadora, muchas empresas ignoran la importancia que tienen de brindar al trabajador una buena salud laboral. Un gran número de trabajadores que laboran en distintas actividades económicas no cuentan con las condiciones mínimas de bienestar en la salud, pues ellos, siempre están ausentes del Sistema de Seguridad Social Integral, es decir, prefieren el trabajo que la salud, desconociendo así, que la afiliación es una obligación legal por parte del patrono. La mayoría de estos empleados, solo cuentan con afiliación al régimen subsidiado que sirve únicamente para cubrir las necesidades de salud, más no de pensión y riesgos laborales.

Para el caso específico del Hospital Local de Aguachica E.S.E. que al no disponer de un adecuado Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, se aumentan las posibilidades de riesgos de lesiones y enfermedades infectocontagiosas en los trabajadores, además, de los graves peligros de levantamiento de pacientes en movimiento, pinchazos, resbalones, tropezones y caídas, y con un ambiente impredecible de cultura única; algunos ponen en riesgo su seguridad y la salud para ayudar al paciente y en casos extremos hasta su propia vida.

Cuando suceden accidentes de trabajo en el sector de la salud, se deben sufragar costos económicos muy altos, incluyendo las compensaciones por salarios perdidos, gastos médicos, dotación del personal temporal, personal de reemplazo, costos de rotación cuando se lesionan, disminución de la productividad, baja moral y emocionalmente se vuelven inestables. Teniendo como referente lo anterior, se puede decir, que se obtiene mejores resultados previniendo que curando. Este conjunto de situaciones conllevan a poner en riesgos la salud de los pacientes, errores en las medicaciones, lesiones, fatigas, estrés e infecciones.

Para obtener buenos resultados en el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) del Hospital Local de Aguachica E.S.E. es necesario el compromiso de la dirección y de los mismos trabajadores, quienes deben entender que el beneficio es mutuo y que es una responsabilidad participar activamente en las actividades para crear y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable que permita que el SG-SST no se quede en el papel, como muchas veces sucede. Además, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser una prioridad de todos, se deben buscar todas las herramientas disponibles para darlo a conocer en cada lugar de trabajo, teniendo en cuenta las preocupaciones de los afectados y adecuar de manera clara cada uno de los procesos, procedimientos, programas y subprogramas del SG-SST.

Como parte de los riesgos que se generan en el Hospital, se destaca la carencia de aspectos, como desarrollar y participar en jornadas de capacitaciones, evaluación del puesto de trabajo, condiciones de lugar de trabajo, pausas activas, utilización de los elementos de protección personal y factores psicosociales.

Para identificar los riesgos laborales, biológicos, físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales, a los que están expuestos los trabajadores que laboran en el Hospital Local de

Aguachica ESE, se hizo un estudio descriptivo, con la aplicación de un cuestionario a los empleados.

Se investigó al personal administrativo y operativo (misional) del Hospital, tomando una muestra de 59 trabajadores, entre ellos, 22 del género masculino y 37 del género femenino.

Entonces, ¿cómo estructurar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo una política de SST como parte de las políticas del Hospital Local de Aguachica ESE, que comprometa a la organización en todos sus niveles y que asegure el éxito del Sistema para el bienestar de los trabajadores?

¿Qué acciones se deben implementar para dar a conocer a todo el talento humano del Hospital Local de Aguachica E.S.E el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir los riesgos laborales y mejorar la seguridad en el trabajo?

### **1.3 Objetivos**

**1.3.1 General.** Aplicar el ciclo de mejora continua PHVA basado en la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital Local de Aguachica E.S.E. que permita preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

**1.3.1 Específicos.** Fomentar programas de promoción de estilos de vida y trabajo saludables, con la puesta en marcha del sistema de gestión del conocimiento en los funcionarios del Hospital para formar trabajadores con costumbres sanas, disminuyendo ausentismo por enfermedad común u otras causas diferentes al trabajo.

- Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y de trabajo del Hospital Local de Aguachica ESE, con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, a nivel individual y colectivo, que mejore la productividad de la entidad.

- Divulgar con todo el equipo de talento humano el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del programa institucional de capacitación y el Sistema de Gestión del Conocimiento, que permita en los trabajadores construir un conocimiento útil para ponerlo en práctica y con ello, prestar una atención con calidad.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

Actualmente en todo el mundo las organizaciones de acuerdo con su actividad económica requieren tener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; en este sentido, la sociedad del conocimiento y la información son conceptos cada vez más importantes al interior de las organizaciones y las teorías gerenciales buscan establecer una tendencia hacia la Gestión del Conocimiento, convirtiéndola en un modelo esencial en toda organización, pues, por medio del conocimiento se aumenta el valor económico, educativo, cultural y social; igualmente, el modelo de Gestión del Conocimiento aporta calidad, oportunidad, mejora en cada uno de los procesos y la permanencia en el mercado a través del tiempo.

Entonces, es el conocimiento el que permite a las organizaciones aumentar su valor en cualquier campo. Por esta razón y teniendo como referente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo existente en el Hospital, se pretende estructurarlo, estableciendo el ciclo de mejora continua basado en la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001; pues es fundamental que el Hospital se comprometa en todos sus niveles y asegure el éxito del Sistema para el bienestar de los trabajadores y con ello, mejorar los procesos e irrumpir en la innovación.

Al reconocer lo importante del conocimiento dentro de cualquier organización y en el caso particular del Hospital Local de Aguachica ESE, poner en práctica las distintas normativas y regulaciones elaboradas por el Ministerio de Trabajo Colombiano, cuyo objetivo es garantizar y promover la seguridad y salud entre los trabajadores colombianos. Por lo tanto, el Decreto 1072/15, obliga a las empresas colombianas a disponer de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El ámbito aplicación del mismo, es bastante claro. Se aplica a todo tipo de empresa, tanto públicas como privadas y con independencia del número de trabajadores que tengan. También están sujetas a este Decreto 1072 las organizaciones de economía solidaria, cooperativas y empresas temporales.

A la hora de dar cumplimiento a la parte del Decreto 1072/15 en la que se establece que las empresas deben implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificar la norma internacional OHSAS 18001 o la futura ISO 45001 ayuda a las organizaciones a alcanzar esta meta con solvencia y siguiendo un proceso de referencia a nivel internacional y de éxito para otras firmas que lo han implementado con anterioridad.

Por medio de la aplicación del ciclo de mejora continua basado en la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se logrará en el Hospital Local de Aguachica E.S.E. preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y desarrollarse en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Ahora bien, la Resolución número 1111 de 2017 de marzo 27, define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica

y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Por otro lado, se estudió el modelo de Nonaka y Takeuchi (1999), que para el desarrollo de esta investigación son considerados unos de los más destacados para ser aplicado a la Gestión del Conocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los autores consultados afirman: “Cada modelo es propio de una organización, ya que la Gestión del Conocimiento debe estar siempre ligada a la cultura organizacional”; es decir, cada organización es exclusiva, tiene establecido su plan estratégico, sus objetivos y metas, lo que la hace diferente a las demás, sus propósitos y logros deben estar defendidos por herramientas y procesos que contribuyan a alcanzarlos.

En síntesis, es bien conocido por las organizaciones el papel trascendental y la importancia que tiene la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para las empresas y los trabajadores; por ello, reconocer los beneficios que trae consigo la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como una herramienta de mejora continua que se desarrolla de manera lógica y por etapas. Las empresas que han implementado dicho sistema, han obtenido resultados satisfactorios para el beneficio de ellas mismas y el de sus empleados.

De igual manera, este sistema está determinado por requisitos reglamentarios contemplados en la Legislación Colombiana, Decreto 1443 de julio 31 de 2014, compilado por el Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo 1072 de mayo 26 de 2015, en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, además, de la Resolución 1111 de mayo de 2017. Esto no solamente

obedece a las normas, sino a las decisiones de las empresas en mejorar sus procesos, con un enfoque voluntario en un dialogo eficaz, además, de un liderazgo gerencial que permita la asignación de responsabilidades a todos los niveles del Hospital. (Positiva).



## Capítulo 2: Revisión de literatura

Uno de los propósitos de la revisión de la literatura es para ver si las preguntas e hipótesis de la investigación puedan ser fundamentadas con alguna teoría y si la misma se puede aplicar al problema de investigación. Por lo tanto, se debe identificar, obtener y consultar las fuentes bibliográficas para recopilar la información relevante a las variables bajo investigación. (Ampliar y/o desarrollar el marco teórico). Además, determinar y consultar que otros estudios e investigaciones se han realizado sobre el problema o asunto de investigación. (Rivera, Rodríguez, & Febres, 2007).

### 2.1 Marco teórico

Es importante destacar que una organización es un todo compuesto sistemáticamente por recursos de diverso orden que tiene como fin el logro de algún propósito. Los principales recursos de una organización son el personal, el recurso financiero, el recurso tecnológico, el recurso material y el recurso normativo. Las organizaciones transforman insumos en resultados, los cuales se clasifican en bienes y servicios. Este proceso de transformación de insumos en resultados está compuesto por un conjunto de tareas y operaciones que son planeadas, ejecutadas, controladas, dirigidas y evaluadas. A esto se le conoce como proceso administrativo, el cual es el eje funcional de toda organización. (Alvarez Collazos & Chica Vélez, 2008).

Desde el campo de lo estatal lo público en una organización es planteado como el grado de afectación de la voluntad política en una organización, bien sea estatal o no estatal. Desde esta mirada, Barry Bozeman plantea que “todas las organizaciones son públicas”, donde “lo público” es una cuestión de gradualidad que influye en mayor o menor grado a una organización,

limitándola o facultándola con base en las lógicas que operan en ella desde una autoridad política. (Alvarez Collazos & Chica Vélez).

En cuanto a la Gestión pública, es una forma sistemática de resolver problemas públicos, donde por lo general existen múltiples soluciones a un mismo problema. Hallar la solución más conveniente en un contexto dado es importante. Pero lo realmente importante de esta metodología es la aplicación de elementos teóricos y prácticos a un problema, con el fin de desarrollar en el estudiante la habilidad para alcanzar conclusiones lógicas bien fundamentadas y que se argumenten de forma convincente. (Alvarez Collazos & Chica Vélez).

Por su parte (DNP, 2014), afirma que la gestión pública podrá medirse por resultados, tendrá un accionar transparente y rendirá cuentas a la sociedad civil. El mejoramiento continuo de la Administración Pública se basará en fortalecimiento de herramientas de gestión consolidadas en un sistema integrado que permita el buen uso de los recursos y la capacidad del Estado para producir resultados en pro de los intereses ciudadanos. Estas deberán desarrollarse bajo un marco de modernización, reforma y coordinación interinstitucional.

El mejoramiento logrará un estado que haga el mejor uso de sus recursos, con resultados sobresalientes. Un Estado eficiente y eficaz requiere de servidores comprometidos con este principio de Buen Gobierno e instituciones fortalecidas, llevando a cambios estructurales en la organización y en la gestión de las entidades, involucrando, claridad en las responsabilidades de los servidores públicos y mecanismos adecuados de seguimiento, que permitan analizar progresivamente su gestión y tomar correctivos a tiempo.

En relación con la gestión del conocimiento se puede definir como el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual aumente en forma significativa, con el objetivo de generar ventajas competitivas. Es la función que planifica, coordina y controla el

flujo del conocimiento. Es el proceso mediante el cual se adquiere, genera, almacena, comparte y utiliza el conocimiento, la información, ideas y experiencias para mejorar la calidad en el cumplimiento y desarrollo de la misión de la organización. (Hernández Rivera, 2014).

De hecho (Bañegil Palacios, 2004), plantea que la gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones, que hace referencia a la transmisión del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese conjunto de conocimientos puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma empresa. (Hernández Rivera).

Por lo tanto, las personas que forman parte de la organización transforman la información en conocimiento, a través de un proceso mental cognitivo, aunado a su experiencia personal y laboral, al desarrollo de su actividad y el compartir esto en sus relaciones sociales y laborales, tomando en consideración el entorno en la cual se desenvuelven. Este conocimiento puede ser documentado, expresado a través de informes, proyectos, manuales, entre otros o simplemente se queda en la memoria, en el cerebro de las personas sin ser documentado o expresado de manera formal. (Hernández Rivera).

En la opinión de Múnera (2002), quien concibe la gestión del conocimiento como una estrategia, mediante la cual las organizaciones intentan aprovechar todos los conocimientos que se generen y utilicen en ella. Carballo (2006) complementa la anterior definición al sostener, “la Gestión del Conocimiento es un recurso que nos permite avanzar de forma importante hacia la generalización de la comunicación como variable estratégica central del modelo de innovación” (p. 358). En relación con lo anterior, McElroy (2002) introduce el aspecto central de la Gestión del Conocimiento siendo éste, la generación del Aprendizaje Organizacional que consiste en

aprender y adquirir habilidades más rápido que la competencia. (González Rodríguez & Murillo , 2010).

Por su parte García (2006), afirma que la gestión del conocimiento es la forma en que una empresa busca extender el conocimiento de las personas a un departamento, mediante la sistematización del saber. En relación a esto Múnera y Pabón (2002b), definen la Gestión del Conocimiento “como aquella nueva forma de optimizar los diferentes procesos y procedimientos que se realizan en una empresa, teniendo como base (...) aquel tipo de conocimiento que está en cada uno de los individuos y actividades que se desarrollan cotidianamente dentro de la organización” . (González Rodríguez & Murillo ).

Entonces, a través de la historia se han identificado tres grandes eras bien marcadas en la sociedad mundial. Así tenemos a la sociedad agrícola, la sociedad industrial y la sociedad del conocimiento. (Contreras Contreras & Tito Huamani, 2013).

Teniendo en cuenta a Azinian (2009), la “Sociedad del Conocimiento sugiere que el conocimiento es el recurso máspreciado. El saber que reside en la personas, profundamente enraizado en su experiencia de vida y de trabajo, es conocimiento tácito. Si el conocimiento se explicita, es decir deliberadamente se comparte, documenta y comunica, lo que se está brindando a los otros es información que ellos, a su vez, podrán convertir en conocimiento”. (Contreras Contreras & Tito Huamani, 2013).

En cuanto a la gestión del conocimiento en las entidades públicas; las políticas públicas están referidas a las acciones del Estado hacia los componentes de la sociedad (instituciones, personas). ”. (Contreras Contreras & Tito Huamani).

Como expresa Parson (2007), “se puede decir que las “políticas” se ocupan de aquellas esferas consideradas como públicas a diferencia de una lista parecida que se podría elaborar con

expresiones que implican la idea de lo “privado”. La idea de las políticas públicas presupone la existencia de una esfera o ámbito de la vida que no es privada o puramente individual, sino colectivo. Lo público comprende aquella dimensión de la actividad humana que se cree que requiere la regulación o intervención gubernamental o social o por lo menos la adopción de medidas comunes”. (Contreras Contreras & Tito Huamani).

Así pues, la gestión del conocimiento es un aspecto clave de la Política de Modernización de la Gestión Pública ya que permite identificar, analizar y compartir el conocimiento disponible y requerido sobre la gestión y su relación con los resultados. Más aún, la gestión del conocimiento es un proceso cuyo alcance no debe circunscribirse a cada organización pública, sino que debe ser capitalizado por el conjunto del Estado a través de la sistematización e intercambio de experiencias en redes interinstitucionales de aprendizaje. (Contreras Contreras & Tito Huamani).

Acerca del modelo de creación de conocimiento, Nonaka & Takeuchi (1995), hacen una distinción entre conocimiento explícito y conocimiento tácito. Conciben el conocimiento explícito como conocimiento codificado, transmitible en un lenguaje sistemático y formal y el conocimiento tácito como personal, de un contexto específico, difícil de formalizar, de comunicar y compartir con los demás. (Galvis Pérez, 2009)

De igual forma, estos autores proponen un modelo de creación del conocimiento descrito como un proceso dinámico, donde mediante la interacción de los individuos, el conocimiento tácito y el explícito, se intercambia y se transforma. Presentan este modelo metafóricamente como una espiral del conocimiento, en la que presentan cuatro modos de conversión: (i) de conocimiento tácito a conocimiento tácito, llamado Socialización, (ii) de conocimiento tácito a conocimiento explícito, llamado Exteriorización, (iii) de conocimiento explícito a conocimiento

explícito, llamado Combinación y (iv) de conocimiento explícito a conocimiento tácito, llamado Interiorización. De allí surge el nombre del Modelo SECI de Nonaka (Socialización, Exteriorización, Combinación, Interiorización). En el marco de esta interacción, participan en el nivel ontológico inicialmente el individuo, luego grupos de individuos y finalmente la organización, aportando así al crecimiento de la espiral, mediante la generación y transferencia de conocimiento cada vez más complejo. Los cuatro modos de conversión del conocimiento se pueden observar en la siguiente figura, donde la espiral representa el paso de un modo de conversión a otro, contemplando la participación del individuo, el grupo y la organización. (Galvis Pérez, 2009).



Figura 1. Espiral de procesos de conversión del conocimiento.  
Fuente: (Díaz Martínez, s.f.)

En la siguiente tabla se muestra de manera general cada uno de los modos de conversión, de acuerdo con Nonaka & Takeuchi (1995).

Tabla 1  
*Modos de conversión Modelo SECI de Nonaka & Takeuchi.*

Modo de conversión	Descripción
<b>Socialización</b>	Conversión de conocimiento tácito a conocimiento tácito. Proceso donde se comparten experiencias y se crea conocimiento tácito tal como modelos mentales y habilidades técnicas compartidos. Arguyen que los individuos también pueden adquirir conocimiento tácito de otros directamente sin utilizar el lenguaje, por lo cual, el conocimiento se asimila a través de la observación, la imitación y la práctica.
<b>Exteriorización</b>	Conversión de conocimiento tácito a conocimiento explícito. Proceso donde se expresa el conocimiento tácito de manera tal que pueda ser comprendido y utilizado por otros. En este proceso se usan metáforas, analogías, conceptos, hipótesis o modelos para facilitar la explicitación del conocimiento. Considerado como la clave para la creación del conocimiento.
<b>Combinación</b>	Conversión de conocimiento explícito en conocimiento explícito. Proceso de sistematización de conceptos dentro de un sistema de conocimiento. Envuelve la combinación de conocimiento explícito existente, para crear conocimiento explícito

Modo de conversión	Descripción
	más complejo. Aquí se hacen claves los procesos de comunicación, difusión y sistematización del conocimiento.
<b>Interiorización</b>	Conversión de conocimiento explícito en conocimiento tácito. Está relacionado con el aprender haciendo. En este modo de conversión se cierra un ciclo en el que el individuo interioriza nuevo conocimiento, siendo para él nuevo conocimiento tácito y es aquí donde se abre un nuevo ciclo al socializar con otros su conocimiento, con miras a que este conocimiento sea compartido en la organización y se siga creando nuevo conocimiento.

*Fuente:* (Galvis Pérez, 2009)

Con relación a los mapas de conocimiento, a diferencia de los términos “conocimiento” y “gestión del conocimiento”, parece haber un consenso en la literatura sobre el concepto de “mapa de conocimiento”. Al revisar el término, se evidencian algunas variaciones, pero en esencia apuntan a lo mismo. (Galvis Pérez, 2009).

De acuerdo con Pérez, D. & Dressler, M. (2007), los mapas de conocimiento son “directorios que facilitan la Localización del conocimiento dentro de la organización mediante el desarrollo de guías y listados de personas, o documentos, por áreas de actividad o materias de dominio”, que con apoyo de la tecnología son publicados como directorios o gráficos que muestran en dónde se encuentra el conocimiento. (Galvis Pérez, 2009).



## **2.2 Marco legal**

Ahora bien, el Decreto 1072 072 de 2015, precisó la siguiente estructura del Sistema de Gestión Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Presidencia de la República de Colombia, 2015), lo cual mantiene un proceso lógico por etapas:

### **Objeto, campo de aplicación y definiciones del SG-SST**

Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo aplicación.

Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones.

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST).

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

### **Política en seguridad y salud en el trabajo**

Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

### **Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.

Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL).

Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST.

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.

Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos.

Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación.

#### **Planificación del SG-SST**

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

#### **Aplicación del SG-SST**

Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.

Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio.

Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones.

Artículo 2.2.4.6.28 Contratación.

### **Auditoría y revisión de la alta dirección del SG-SST**

Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de auditarla de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.

Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

### **Mejoramiento del SG-SST**

Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas.

Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.

### **Disposiciones finales del SG-SST**

Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria.

Artículo 2.2.4.6.36. Sanciones.

Artículo 2.2.4.6.37. Transición.

Otro punto es la norma OHSAS 18001-2007, que se fundamentan en una serie de requisitos para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando los requisitos legales, formular políticas y objetivos asociados a cada uno de los

subprogramas del SG-SST. También ha sido desarrollada para facilitar su integración los sistemas de gestión de la calidad (ISO 9001:2000) y del medio ambiente (ISO 14001:2004), lo cual es considerada como una herramienta fundamental en los procesos de los sistemas de gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud en trabajo, en el caso que la organización desee implantarlo. (Lobo Pedraza, 2016).

Además, la norma OHSAS 18001-2007, se basa en el ciclo de mejora continua, comúnmente conocido como “Circulo de Deming”, ya que fue el doctor Williams Edwards Deming, uno de los primeros que utilizó este esquema lógico en la mejora de la calidad y le dio un fuerte impulso.

Como expresa Walter A. Shewhart, el ciclo PDCA constituye una estrategia de mejora continua de la calidad en cuatro pasos, denominada mejora continua y es utilizado para gestionar los sistemas de calidad (ISO 9000), medio ambiente (ISO 14000), salud y seguridad ocupacional (OHSAS 18001-2007), o inocuidad alimentaria (ISO 22000). Es de anotar, que las siglas PDCA son el acrónimo de las palabras inglesas Plan, Do, Check, Act, equivalentes en español a Planificar, Hacer, Verificar, y Actuar. (Calidad & Gestión, 2015)



*Figura 2. OHSAS 18001: Modelo Integrado con Normas de Gestión ISO.  
Fuente. (Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001, s.f.)*

Para terminar, la implementación de la Norma técnica Colombiana NTC-OHSAS:18001 otorga muchas ventajas en su implementación, permite la reducción de los accidentes, cumplimiento a la legislación Colombiana, asegura la protección de los empleados, mejora la reputación del Hospital, mejora la cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los niveles de la organización, facilita la integración con los demás sistemas de gestión de la organización, además, de servir de apoyo para cumplir los requerimientos legales y superar las auditorías de los entes de control, ayuda a controlar los gastos derivados de los accidentes, mejora los procesos y puede prepararse para la auditoría de otorgamiento por parte de un ente certificador. (Nueva ISO 45001:2016, 2014).

### Capítulo 3: Metodología general

En este capítulo abordaremos la metodología utilizada durante la investigación para el Diseño del Modelo Estratégico Integral para el Proceso de Salud Ocupacional, que consiste en un plan de mejoramiento para los procesos de salud ocupacional del Hospital Local de Aguachica E.S.E., con énfasis en gestión del conocimiento.

Esta investigación se soportará bajo la metodología descriptiva, cualitativa, explicativa, y de observación directa, mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos como la encuesta, permitirá obtener un flujo de información, la cual nos ayudará a identificar las fallas administrativas y operativas (misionales) de los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y cada uno de sus subprocesos o subsistemas.

#### 3.1. Método de la investigación

Para la propuesta del diseño del modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, se soportará bajo el análisis de la investigación descriptiva.

**Método descriptivo (Explica lo que es).** Se trata de describir las características más importantes de un determinado objeto de estudio con respecto a su aparición y comportamiento, o simplemente el investigador buscará describir las maneras o formas en que éste se parece o diferencia de él mismo en otra situación o contexto dado. Los estudios descriptivos también proporcionan información para el planteamiento de nuevas investigaciones y para desarrollar formas más adecuadas de enfrentarse a ellas. De esta aproximación, al igual que de la del estudio

exploratorio, tampoco se pueden obtener conclusiones generales, ni explicaciones, sino más bien descripciones del comportamiento de un fenómeno dado. (UNAM, 2015).

De acuerdo con (Gross, 2010), el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. (UNAM).

Así mismo, se tendrá en cuenta la norma estándar de OHSAS 18001, la cual se divide en cinco componentes específicos que deben ser cumplidos. En la siguiente figura se muestran los aspectos sobresalientes de la norma, así:

Política de SST	<p>Establece un sentido general de orientación y los principios de las acciones a tomar.</p> <p>Contempla las responsabilidades y la evaluación requerida por el proceso.</p> <p>Demuestra el compromiso de la alta dirección para la mejora continua de la salud y seguridad en el trabajo.</p>
Planificación	<p>Determina los riesgos significativos de la empresa utilizando procesos de identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la planificación de las acciones para controlar o reducir los efectos de éstos.</p>

	<p>Implica la obligatoriedad de mantener actualizada la legislación relativa a la SST que es de aplicación a la organización.</p> <p>Establece, implementa y mantiene los objetivos en SST y sus programas para poder alcanzar su consecución.</p>
Implementación y funcionamiento	<p>Fija los recursos, funciones y responsabilidades, documentación y acciones a llevar a cabo en todos los aspectos del SGSST (competencia, formación y toma de conciencia, control operacional, situaciones de emergencia, consulta y participación, entre otros).</p>
Verificación y acción correctiva	<p>Identifica los parámetros claves del rendimiento para dar cumplimiento a la política establecida de SST, con objeto de que determinen: La consecución de los objetivos, la implementación y efectividad de los controles de riesgo, la efectividad de los procesos de capacitación, entrenamiento y comunicación.</p>
Revisión por la dirección	<p>La alta Dirección asume un compromiso con el sistema para cumplir con los objetivos propuestos y conseguir la mejora continua del SGSST.</p>

*Figura 3. Aspectos sobresalientes de la norma OHSAS 18001:2007*

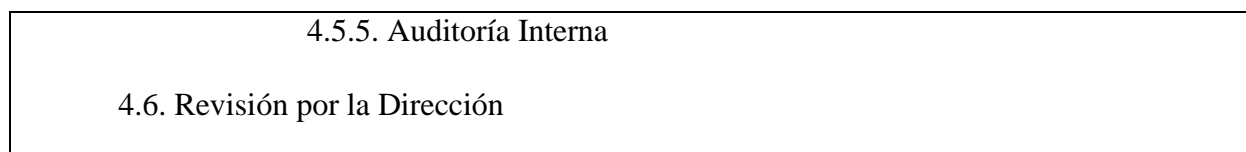
*Fuente. (Balcells Dalmau, 2014)*

Los diversos aspectos citados quedan recogidos dentro de la estructura del estándar OHSAS 18001:2007, como se muestra a continuación:

<b>Estructura del estándar OHSAS 18001:2007</b>
1. Objeto y campo de aplicación



2. Publicaciones para consulta
3. Términos y definiciones
4. Requisitos del sistema de gestión de la SST
4.1. Requisitos Generales
4.2. Política de SST
4.3. Planificación
4.3.1. Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos
4.3.2. Requisitos legales y otros requisitos
4.3.3. Objetivos y Programas
4.4. Implementación y operación
4.4.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
4.4.2. Competencia, formación y toma de conciencia
4.4.3. Comunicación, participación y consulta
4.4.3.1. Comunicación
4.4.3.2. Participación
4.5. Verificación
4.5.1. Seguimiento y medición del desempeño
4.5.2. Evaluación del cumplimiento legal
4.5.3. Investigación de incidentes, No Conformidades y acción correctiva y preventiva
4.5.3.1. Investigación de incidentes
4.5.3.2. No Conformidades y acción correctiva y preventiva
4.5.4. Control de registros



*Figura 4. Estructura del estándar OHSAS 18001:2007*

*Fuente:* Fuente. (Balcells Dalmau, 2014)

Cabe resaltar que para poder lograr la disposición de un Sistema de Gestión de la SST certificable, cualquier organización debe garantizar el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos establecidos en el estándar de referencia. Seguidamente se describe detalladamente cada una de las etapas que debe cumplir la implantación del Sistema de Seguridad y Salud, bajo la norma OHSAS.

## **4. Requisitos y análisis del estándar OHSAS 18001:2007**

### **4.1. Requisitos generales**

#### 4.1.1. Requisito OHSAS

#### 4.1.1.2. Análisis del requisito

### **4.2. Política de seguridad y salud en el trabajo**

#### 4.2.1. Requisito OHSAS

#### 4.2.2. Análisis del requisito

### **4.3. Planificación**

#### 4.3.1. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

##### 4.3.1.1. Requisito OHSAS

##### 4.3.1.2. Análisis del requisito

#### 4.3.2. Requisitos legales y otros requisitos

##### 4.3.2.1. Requisito OHSAS

##### 4.3.2.2. Análisis del requisito

#### 4.3.3. Objetivos y programas

##### 4.3.3.1. Requisito OHSAS

##### 4.3.3.2. Análisis del requisito

###### 4.3.3.2.1. Objetivos

###### 4.3.3.2.2. Programas

### **4.4. Implementación y operación**

#### 4.4.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad

##### 4.4.1.1. Requisito OHSAS

##### 4.4.1.2. Análisis del requisito

#### 4.4.2. Competencia, formación y toma de conciencia

##### 4.4.2.1. Requisito OHSAS

##### 4.4.2.2. Análisis del requisito

###### 4.4.2.2.1. Competencia

###### 4.4.2.2.2. Formación

###### 4.4.2.2.3. Toma de conciencia

#### 4.4.3. Comunicación, participación y consulta

##### 4.4.3.1. Requisitos OHSAS

##### 4.4.3.2. Análisis del requisito

###### 4.4.3.2.1. Comunicación

###### 4.4.3.2.2. Participación y consulta

#### 4.4.4. Documentación

##### 4.4.4.1. Requisito OHSAS

##### 4.4.4.2. Análisis del requisito

#### 4.4.5. Control de documentos

##### 4.4.5.1. Requisitos OHSAS

##### 4.4.5.2. Análisis del requisito

#### 4.4.6. Control operacional

##### 4.4.6.1. Requisito OHSAS

##### 4.4.6.2. Análisis del requisito

#### 4.4.7. Preparación y respuesta ante emergencias

##### 4.4.7.1. Requisito OHSAS

##### 4.4.7.2. Análisis del requisito

### **4.5. Verificación**

#### 4.5.1. Medición y seguimiento del desempeño

##### 4.5.1.1. Requisito OHSAS

##### 4.5.1.2. Análisis del requisito

#### 4.5.2. Evaluación del cumplimiento legal

##### 4.5.2.1. Requisito OHSAS

##### 4.5.2.2. Análisis del requisito

#### 4.5.3. Investigación de incidentes, no conformidades, acción correctiva y preventiva

##### 4.5.3.1. Investigación de incidentes

##### 4.5.3.1.1. Requisito OHSAS

##### 4.5.3.1.2. Análisis del requisito

##### 4.5.3.2. No conformidad, acción correctiva y acción preventiva

##### 4.5.3.2.1. Requisito OHSAS

##### 4.5.3.2.2. Análisis del requisito

#### 4.5.4. Control de los registros

##### 4.5.4.1. Requisito OHSAS

##### 4.5.4.2. Análisis del requisito

#### 4.5.5. Auditoría interna

##### 4.5.5.1. Requisito OHSAS

##### 4.5.5.2. Análisis del requisito

### 4.6. Revisión por la dirección

#### 4.6.1. Requisito OHSAS

#### 4.6.2. Análisis del requisito. (Balcells Dalmau, 2014).

Recapitulando lo anterior, se puede decir que el presente trabajo en cierta forma está relacionado con la investigación descriptiva, pues una vez conocido el proceso, se describe cada una de las posibles causas y cual de todas ellas tiene mayor impacto y en qué medida afecta los procesos del SG-SST del Hospital Local de Aguachica E.S.E.

### 3.2 Población y muestra

**Población.** La población objeto de estudio son los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E., los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 2  
*Número de empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E.*

<b>Empleados</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>Porcentaje</b>
Administrativos	19	32.2%
Operativos (Misional)	40	67.8%
<b>Total empleados de planta</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

**Muestra.** Para determinar la muestra se hará uso de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{K^2 * P * Q * N}{(E^2 * (N - 1)) + K^2 * P * Q}$$

**N:** es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

**K:** es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%.

<b>K</b>	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
<b>Nivel de confianza</b>	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

**E:** es el error muestral deseado. Es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

**P:** es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$  que es la opción más segura.

**Q:** es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es  $1-p$ .

**N:** es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

(Feedbacknetworks, 2013).

Entonces:

$$n = \frac{2.59^2 * 0.5 * 1 * 59}{(3^2 * (59 - 1)) + 2.58^2 * 0.5 * 1} = 58$$

El tamaño de la muestra es de 58 empleados, donde, se presenta un nivel de confianza del 99%.

De acuerdo con lo anterior, la muestra extraída equivale al 98.3%, es decir, se deben realizar 58 encuestas, para este caso en especial se harán la misma cantidad de empleados de planta del Hospital.

### **3.3 Fuentes de información**

**Fuentes primarias.** Para la investigación se utilizó un cuestionario (encuestas) de fácil manejo, con preguntas cerradas para obtener información concreta y facilitar su tabulación, esta fue dirigida a toda la población del Hospital.

**Fuentes secundarias.** Se tomó como fuente la normatividad vigente en Colombia, la cual ha venido estandarizando todos los procesos y subprocesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus requisitos mínimos, además, de la Guías Técnicas Colombianas GTC-34 y GTC-45 y el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2013 – 2021.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Encuesta.** Para la recolección de datos se realizó una encuesta general para todos los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E., de las cuales algunas se hicieron de manera física y otras de manera virtual, enviándolas al correo o al smartphone de cada uno de los empleados. Este cuestionario constaba de 25 preguntas cerradas, en un lenguaje sencillo para llegar a cada uno de los trabajadores con diferentes niveles académicos. Este tipo de encuesta facilitó su elaboración, tabulación y procesamiento, pues no demandó gran periodo de tiempo.

## Capítulo 4: Resultados

A continuación se presenta un análisis de los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta de salud y seguridad en el trabajo a los cincuenta y nueve (59) empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E., donde se tuvieron en cuenta diferentes aspectos, todos ellos relacionados con Salud Ocupacional.

### 4.1. Presentación de resultados

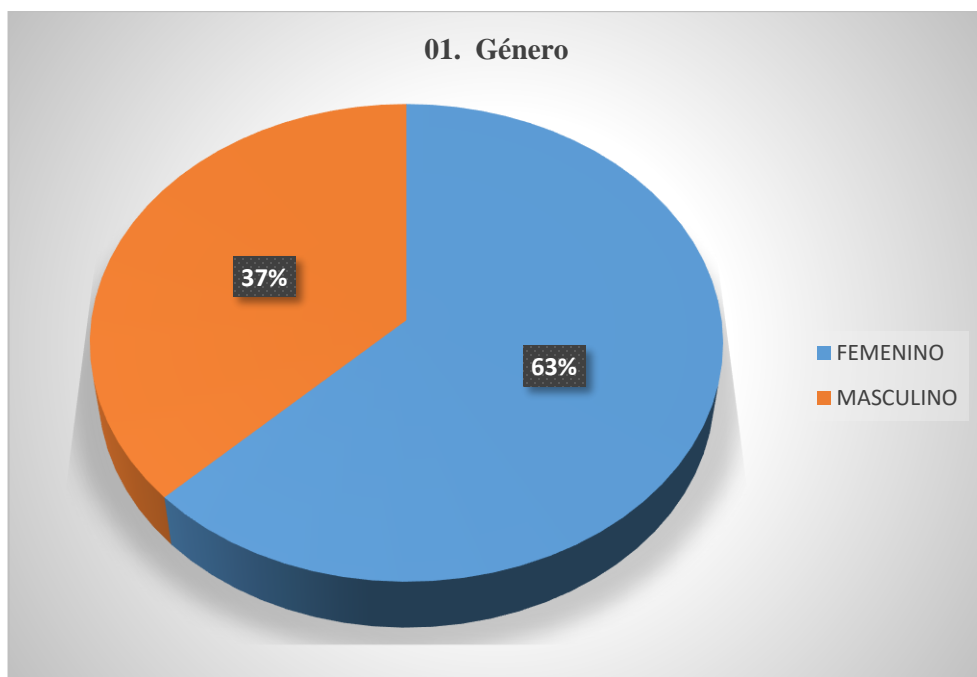
ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EMPLEADOS HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.					
01. SEXO	MASCUINO	22	02. ESTADO CIVIL	SOLTERO(A)	18
	FEMENINO	37		CASADO(A)	36
				UNION LIBRE	3
				VIUDA	2
03. EDAD	21 - 30 años	6	04. NIVEL EDUCATIVO	PRIMARIA	2
	31 - 40 años	27		SECUNDARIA	3
	41 - 50 años	15		TECNICA	23
	> =51 años	11		TECNOLOGICA	9
				PROFESIONAL	22
05. ¿CONOCE USTED EL SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO?				SI	26
				NO	33
06. ¿EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?				SI	30
				NO	29
07. ¿DURANTE LA PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS?:					
ACCIDENTE DE TRABAJO					2
ENFERMEDAD GENERAL					19
ENFERMEDAD HOSPITALARIA					6
ENFERMEDAD AMBULATORIA					4
NUNCA HA SIDO INCAPACITADO					28
08. ¿COMO HA SIDO SU PARTICIPACION DURANTE LAS JORNADAS DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ORGANIZADAS POR SU EMPRESA?					
NUNCA HA PARTICIPADO					17
HA PARTICIPADO COMO ESPECTADOR					11
HA PARTICIPADO ACTIVAMENTE					19
NUNCA HAN EFECTUADO UNA JORNADA					12
09. ¿SABE USTED A QUE ARL (ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES) SE ENCUENTRA AFILIADO?				SI	54
				NO	5
10. ¿SABE USTED EL SIGNIFICADO DE LA DEMARCACION Y SEÑALIZACION DE LAS RUTAS DE EVACUACION?				SI	46
				NO	13
11. ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO QUE ES EL "COPASST"?				SI	45
				NO	14



ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EMPLEADOS HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.		
<b>12. ¿CUALES DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS DE PROTECCION UTILIZA USTED EN SU ÁREA DURANTE SU JORNADA LABORAL?</b>		
NINGUNA DE LAS ANTERIORES		<b>21</b>
TAPABOCAS, BOTAS, GAFAS, CASCO		<b>1</b>
UNIFORME Y/O BATA		<b>8</b>
TAPABOCAS		<b>2</b>
GUANTES, TAPABOCAS, UNIFORME Y/O BATA		<b>12</b>
GUANTES, TAPABOCAS		<b>3</b>
GUANTES, TAPABOCAS, BOTAS		<b>1</b>
GUANTES, TAPABOCAS, GAFAS, UNIFORME Y/O BATA		<b>2</b>
GUANTES, UNIFORME Y/O BATA		<b>12</b>
<b>13. ¿INDIQUE CUANTAS PAUSAS ACTIVAS REALIZA DURANTE SU JORNADA LABORAL?</b>		
1 VEZ AL DIA		<b>4</b>
3 VECES AL DIA		<b>4</b>
A VECES		<b>17</b>
NUNCA		<b>34</b>
<b>14. ¿CÓMO CONSIDERA SUS CONDICIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO?</b>	BUENAS	<b>15</b>
	REGULARES	<b>43</b>
	MALAS	<b>1</b>
<b>15. ¿RECIBE USTED CAPACITACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO PERIÓDICAMENTE?</b>	SI	<b>12</b>
	NO	<b>47</b>
<b>16. ¿DURANTE SU PERMANENCIA EN LA ENTIDAD LE HAN REALIZADO LA EVALUACIÓN O INSPECCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO?</b>	SI	<b>12</b>
	NO	<b>47</b>
<b>17. ¿EL HOSPITAL LE HACE ENTREGA DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL?</b>	SI	<b>41</b>
	NO	<b>18</b>
<b>18. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIEGOS ELECTRICOS?</b>	SI	<b>46</b>
	NO	<b>13</b>
<b>19. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIESGOS BIOLOGICOS?</b>	SI	<b>49</b>
	NO	<b>10</b>
<b>20. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES?</b>	SI	<b>27</b>
	NO	<b>32</b>
<b>21. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIEGOS FISICOS?</b>	SI	<b>46</b>
	NO	<b>13</b>
<b>22. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIESGOS QUIMICOS?</b>	SI	<b>42</b>
	NO	<b>17</b>
<b>23. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIESGOS ERGONOMICOS?</b>	SI	<b>49</b>
	NO	<b>10</b>
<b>24. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIESGOS LOCATIVOS?</b>	SI	<b>40</b>
	NO	<b>19</b>
<b>25. CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA PUEDE MEJORAR SU BIENESTAR EN CUANTO A SALUD OCUPACIONAL?</b>	SI	<b>59</b>
	NO	<b>0</b>

Figura 5. Encuesta realizada el 07 de noviembre de 2017, a los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E.

## 4.2. Análisis de datos



*Gráfico 1.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. Género.

En el gráfico número uno se observa que un alto porcentaje la población del Hospital Local de Aguachica E.S.E., representado en un 63% pertenecen al sexo femenino y un 37% al sexo masculino. Lo que nos muestra que existe gran participación de la mujer en el campo laboral.

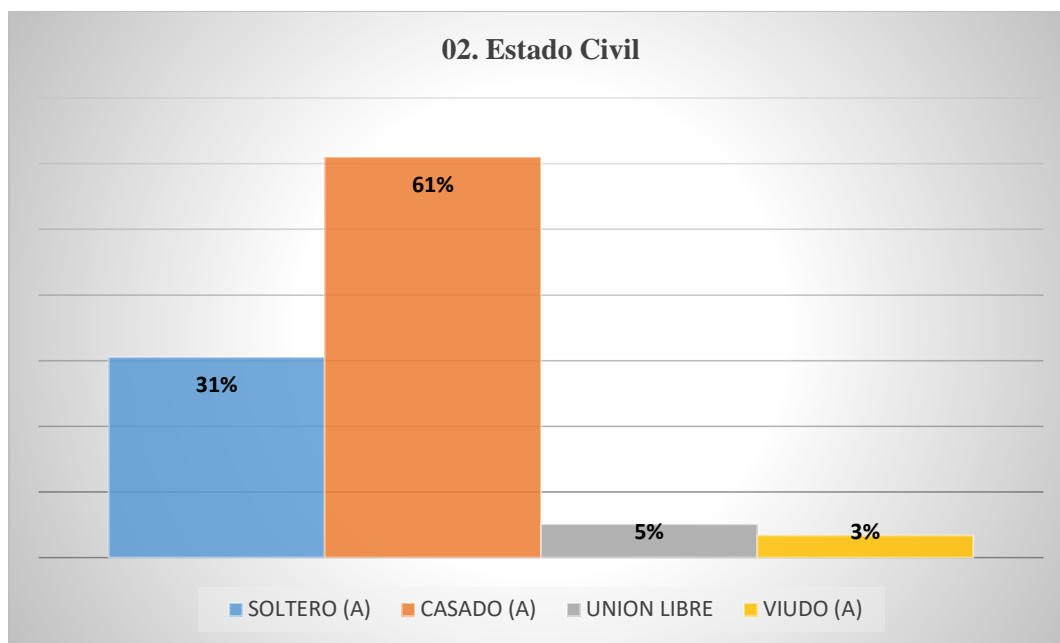


Gráfico 2. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. Estado Civil.

En el gráfico número dos, podemos decir que de los cincuenta y nueve (59) empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E., el 61% están casados y el otro 31% son solteros; lo que indica un alto grado de estabilidad emocional y laboral.

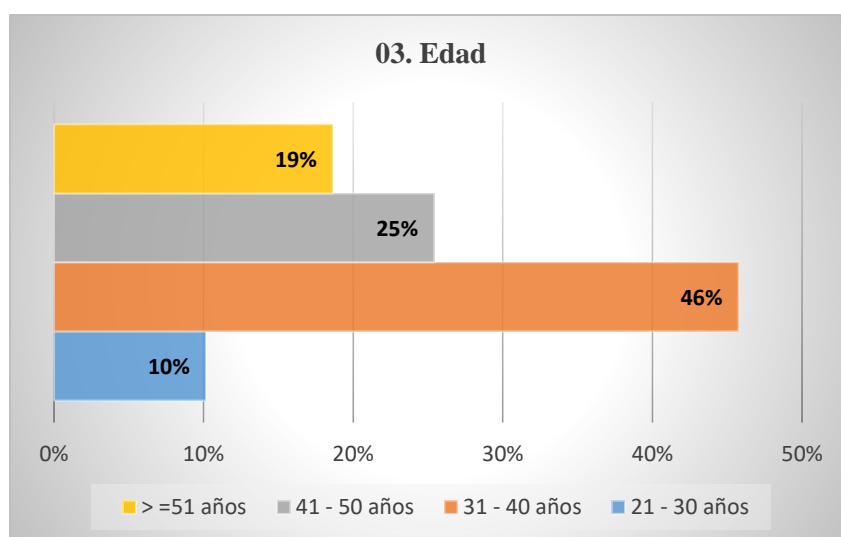
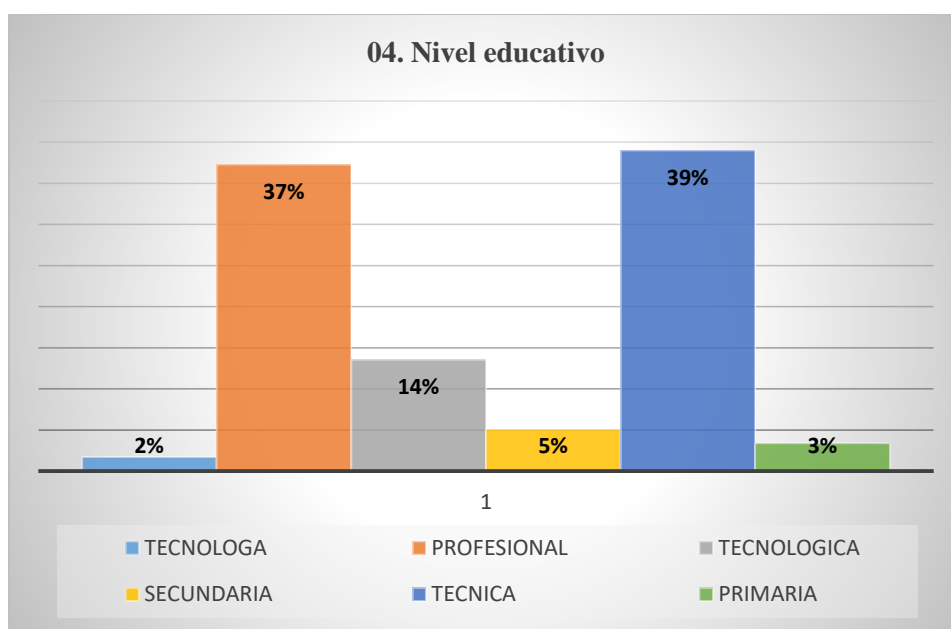


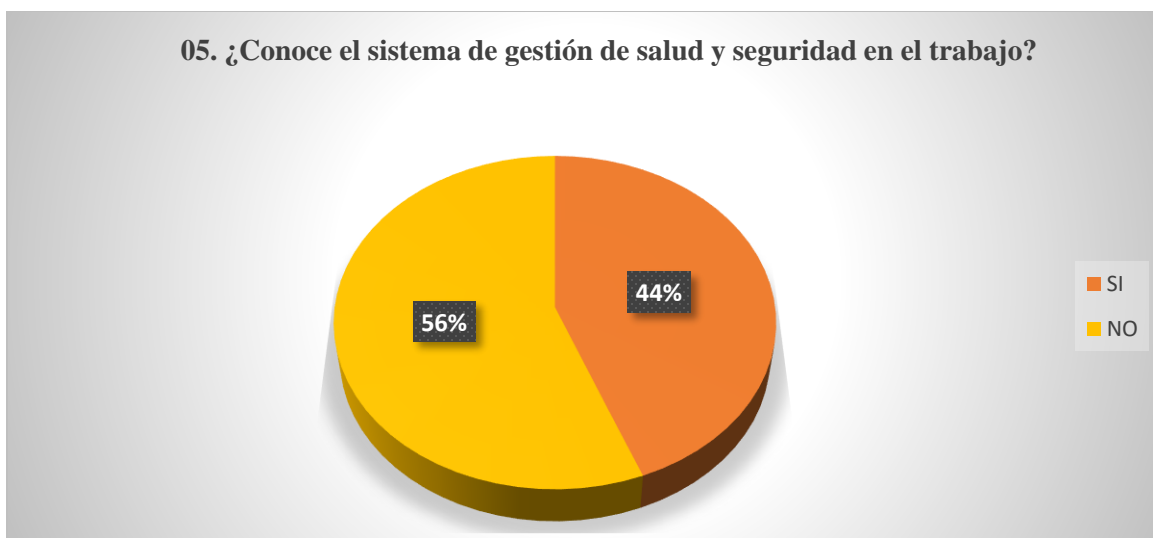
Gráfico 3. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. Edad.

La gráfica número tres nos indica en un porcentaje del 46% que los empleados del Hospital están en un rango de edad entre los 31– 40 años; mientras que el 25% está entre 41 – 50 años, un 19% mayor de 51 años y un 10% de 21– 30 años. Estos datos son un predictor para suponer que se cuenta con un buen número de empleados en un rango de edad activa para desempeñarse laboralmente.



*Gráfico 4.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. Nivel educativo.

La gráfica número cuatro nos muestra que existe en el Hospital Local de Aguachica E.S.E. un mayor porcentaje de empleados con estudios técnicos (39%), seguidamente en un 37% con un nivel profesional, un 16% son tecnólogos y tan solo un 8% tienen estudios de primaria y secundaria. Lo anterior, demuestra que el talento humano que tiene el Hospital Local de Aguachica cuenta con un nivel académico bueno para prestar sus servicios en el área misional.



*Gráfico 5.* . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo?

La presente gráfica nos presenta en un alto porcentaje, que el 56% de los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E. no conocen el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el otro 44% restante si lo conoce. Resultados que nos revelan que se deben realizar acciones para socializar con el talento humano el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



*Gráfico 6.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

La gráfica número seis nos arroja que un 51% de los empleados encuestados del Hospital Local de Aguachica E.S.E. conocen a quien dirigirse en caso de algún accidente de trabajo y el 49% restante lo desconoce. Quedando evidenciado que el talento humano debe recibir orientación por quien debe ser atendido en el momento que suceda un accidente laboral.

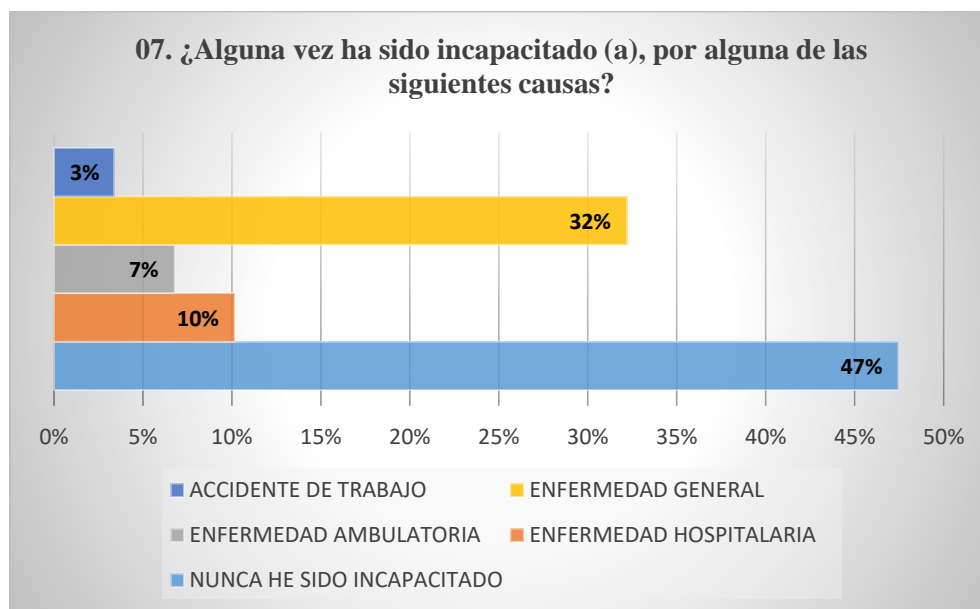
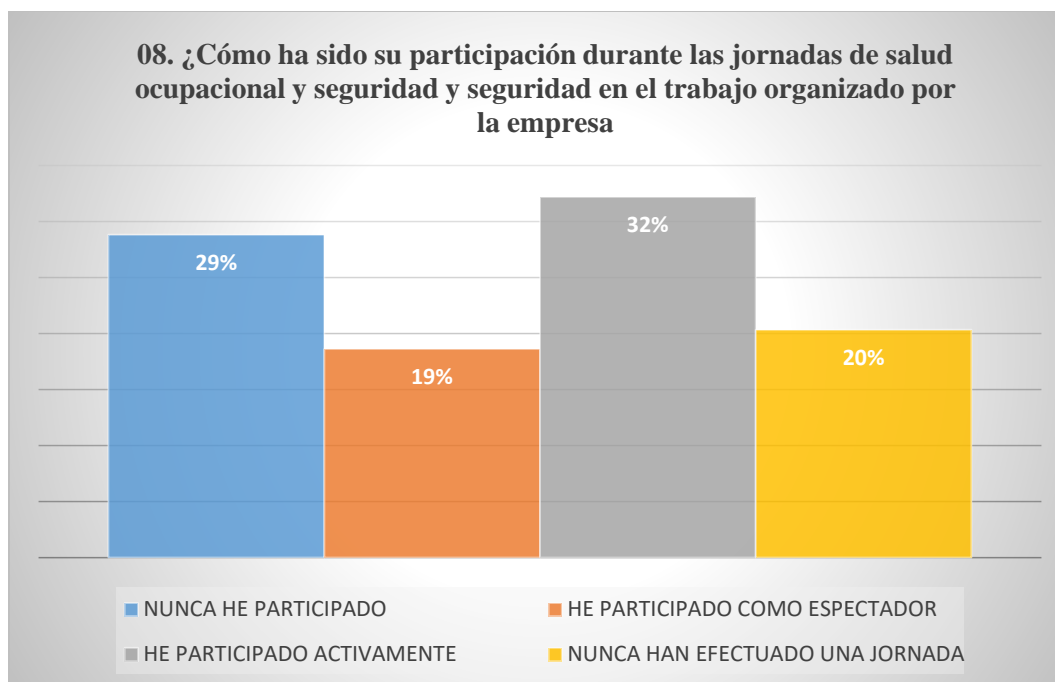


Gráfico 7. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Alguna vez ha sido incapacitado (a), por alguna de las siguientes causas?

En la gráfica número siete se evidencia que el 47% de los empleados del Hospital respondieron que nunca han sido incapacitados; mientras que el 32% si lo ha sido por causa de enfermedad general y tan solo un 20% por enfermedad hospitalaria, ambulatoria y accidente de trabajo.



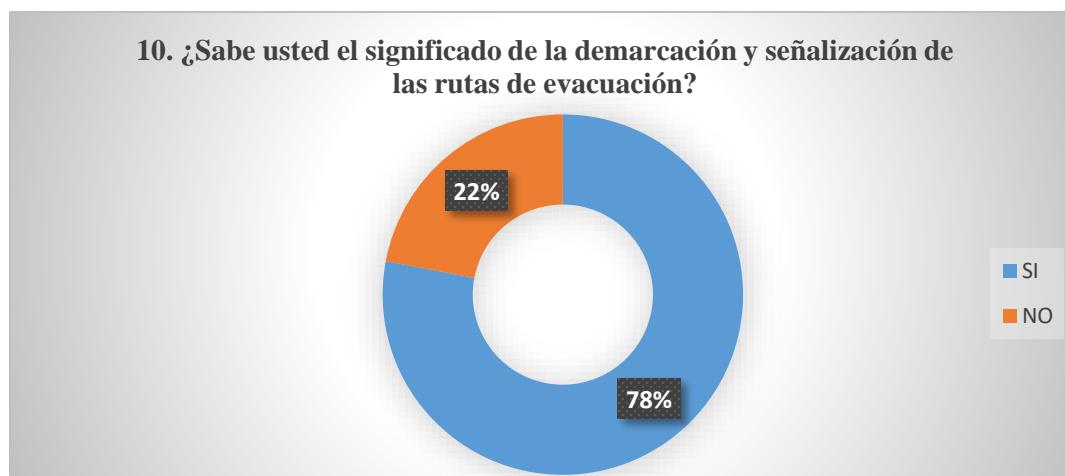
*Gráfico 8.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. . ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad y seguridad en el trabajo organizado por la empresa

De acuerdo con la gráfica número ocho, podemos afirmar que en un 32% los trabajadores han participado durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad realizada en el Hospital Local de Aguachica, el 48% manifiesta nunca haber participado y haber participado como espectador; mientras que el 20% restante expresó que en el Hospital Local nunca han efectuado una jornada. Resultados preocupantes, pues un alto porcentaje de empleados se muestran apáticos a participar en dichas jornadas; en otro aspecto, las jornadas de salud ocupacional y seguridad no las está efectuando la entidad, de acuerdo con la normatividad vigente.



*Gráfico 9.* . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Sabe usted a que ARL (administradora de riesgos laborales) se encuentra afiliado?

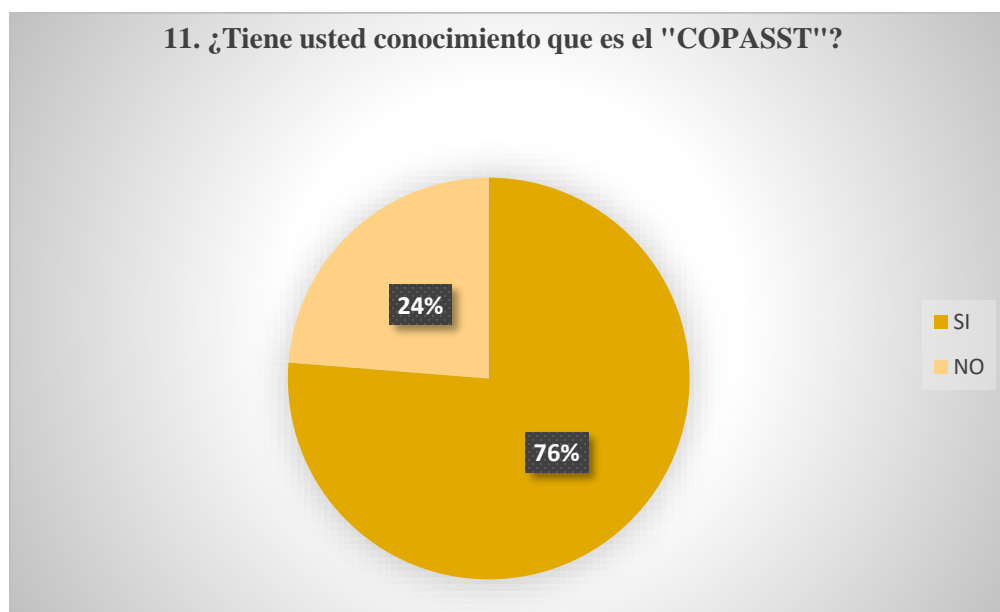
En la gráfica número nueve se observa claramente que el 92% de los empleados del Hospital Local de Aguachica si saben a qué Administradora de Riesgos Laborales (ARL) se encuentran afiliados.



*Gráfico 10.* . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?



El gráfico número diez nos indica que el 78% de los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E. saben el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación y un 22% lo desconocen.



*Gráfico 11. . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017.*  
¿Tiene usted conocimiento que es el "COPASST"?

La presente gráfica nos arroja como resultados que el 76% de los empleados encuestados del Hospital Local de Aguachica E.S.E. si tienen conocimiento que es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST); mientras que el 24% manifestó que no tiene conocimiento.

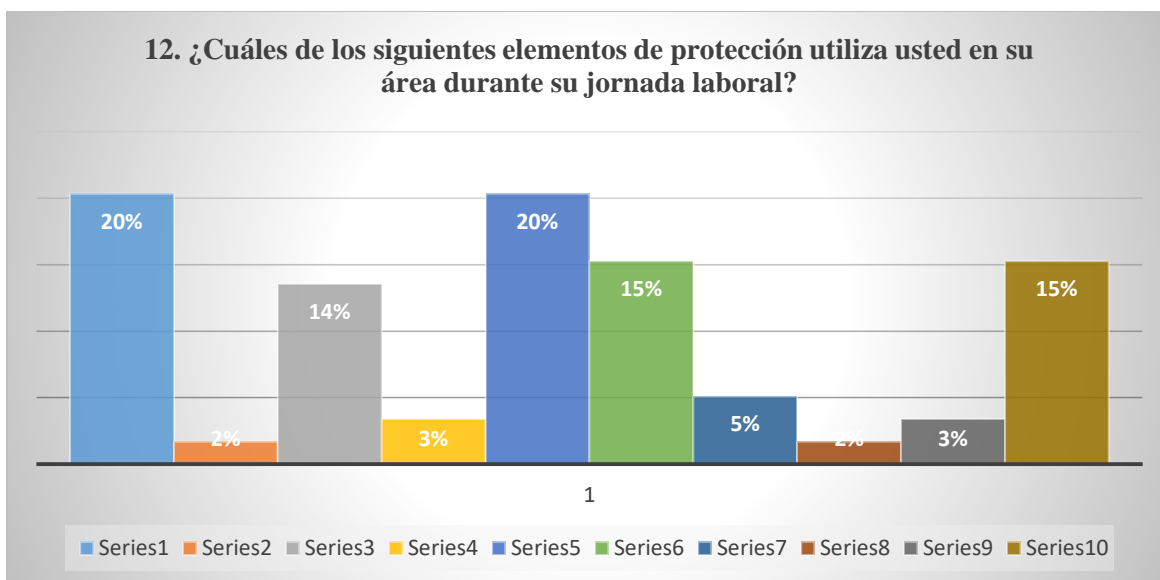


Gráfico 12. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

En este gráfico se observa que el 35% de los empleados del Hospital Local de Aguachica manifestaron que no utilizan los elementos de protección en su área durante la jornada laboral; un 20% utiliza guantes, tapabocas, uniforme y/o bata y en el mismo porcentaje 20% utiliza guantes, uniforme y/o bata. Los anteriores resultados demuestran que el talento humano no tiene conciencia de lo importante de utilizar elementos de protección para prevenir accidentes laborales.

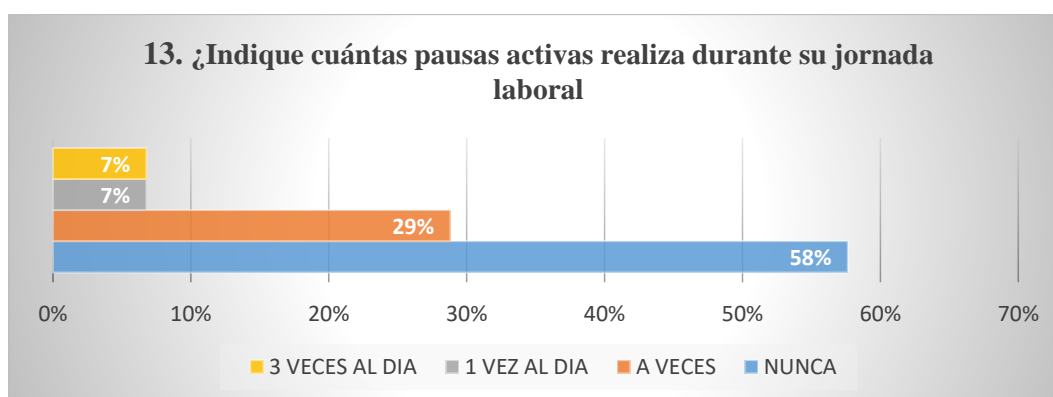
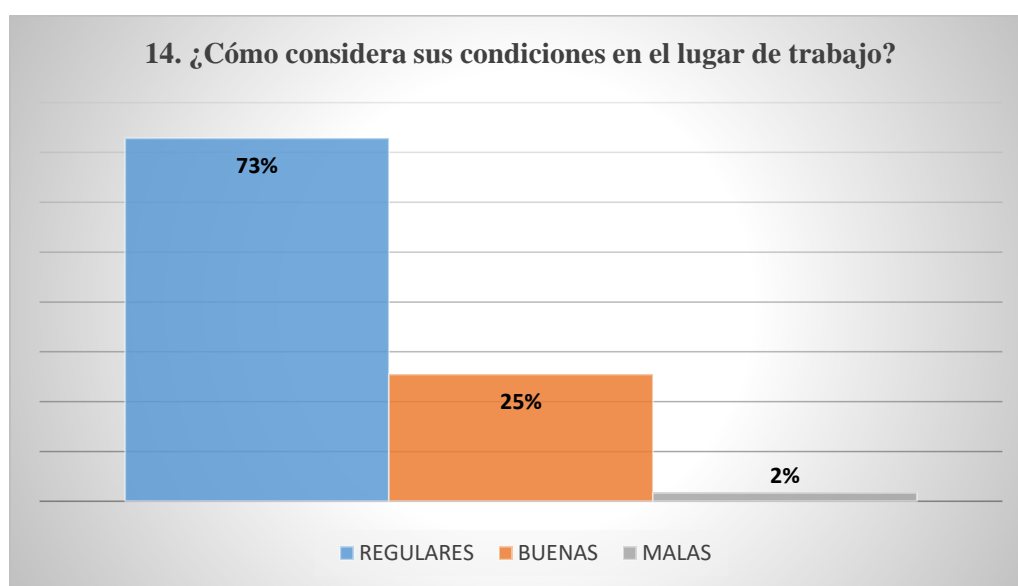


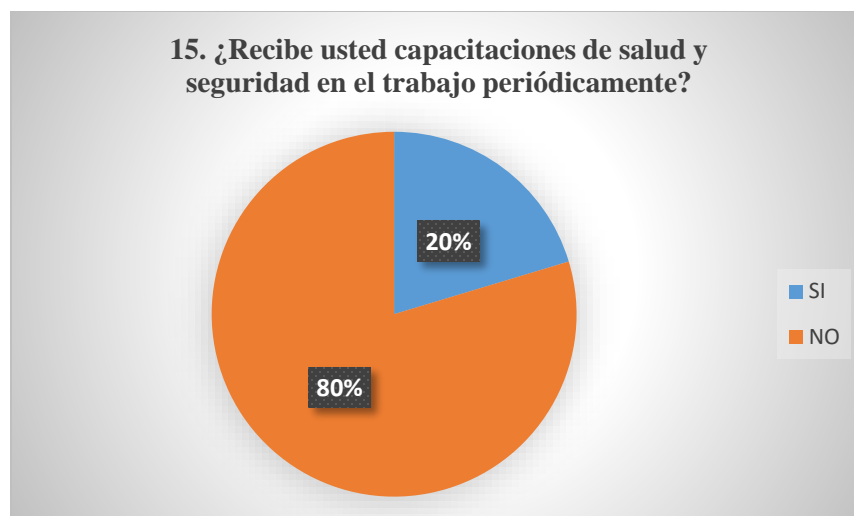
Gráfico 13 . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

En el gráfico número trece se observa que el 58% de los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E. encuestados, nunca realizan pausas activas durante su jornada laboral; un 29% manifestaron que algunas veces y tan solo un 14% realizan una vez al día o tres veces al día. Los resultados obtenidos nos indican que no se ponen en práctica ejercicios físicos y mentales para revitalizar la energía corporal y refrescar la mente durante la jornada y así, evitar algunas lesiones corporales.



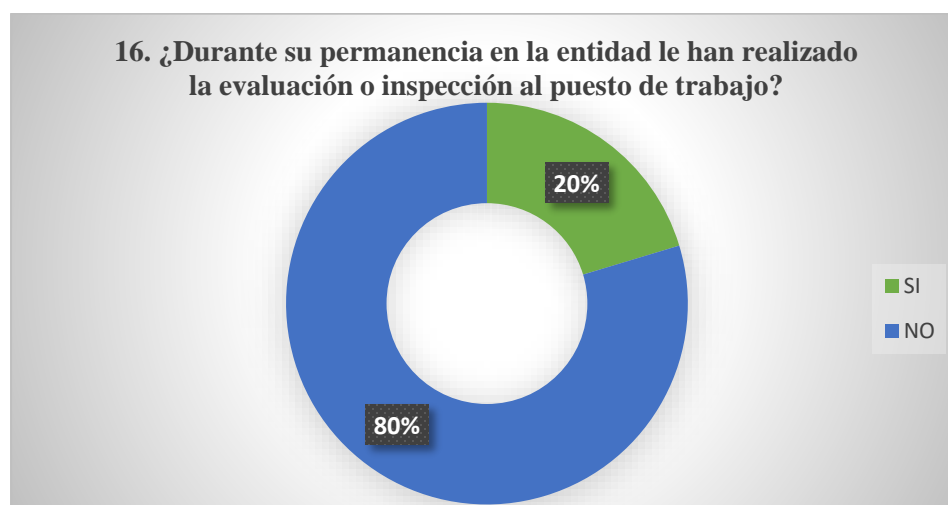
*Gráfico 14.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Cómo considera sus condiciones en el lugar de trabajo?

La gráfica número catorce nos presenta que en un 73% los empleados expresan que las condiciones en el lugar de trabajo son regulares, mientras que un 25% manifestaron que eran buenas. Resultados que revelan que se deben mejorar los ambientes laborales para lograr que las condiciones sean buenas y los empleados se encuentren satisfechos, generando mayor productividad.



*Gráfico 15.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Recibe usted capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo periódicamente?

El gráfico quince nos muestra con un porcentaje alto del 80%, que el talento humano del Hospital Local de Aguachica no recibe capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo y tan solo un 20% expresa que si ha recibido capacitaciones. Resultados que demuestran el desconocimiento y la no puesta en marcha del sistema de salud y seguridad en el trabajo en el Hospital.



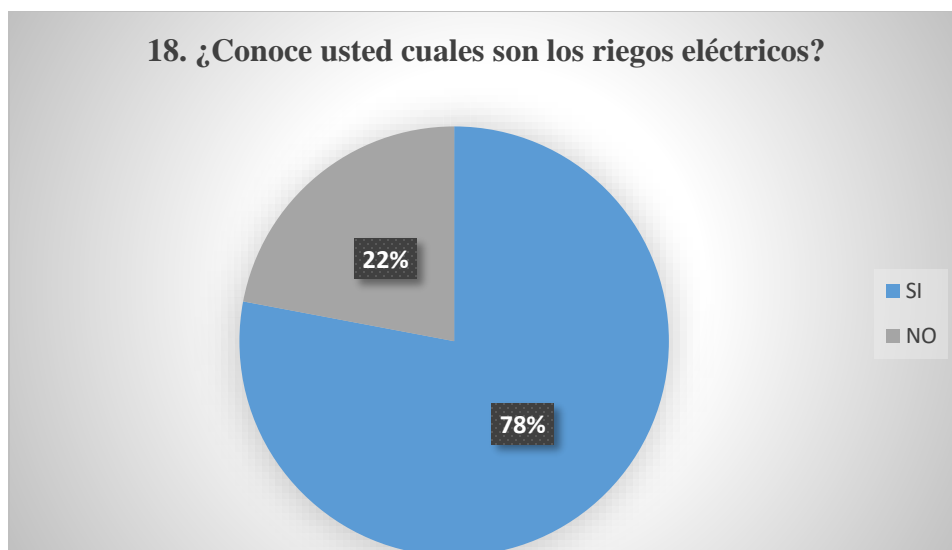
*Gráfico 16.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Durante su permanencia en la entidad le han realizado la evaluación o inspección al puesto de trabajo?

El presente gráfico nos arroja como resultados que el 80% de los empleados entrevistados expresan que no le han realizado la evaluación o inspección al puesto de trabajo y el 20% restante dice que si le han realizado. Porcentajes que nos revelan que existe gran debilidad en este aspecto y se debe confirmar con los registros que se encuentren en los archivos del Hospital para conocer si realmente la evaluación no se ha realizado o simplemente, hay desconocimiento por parte de los trabajadores.



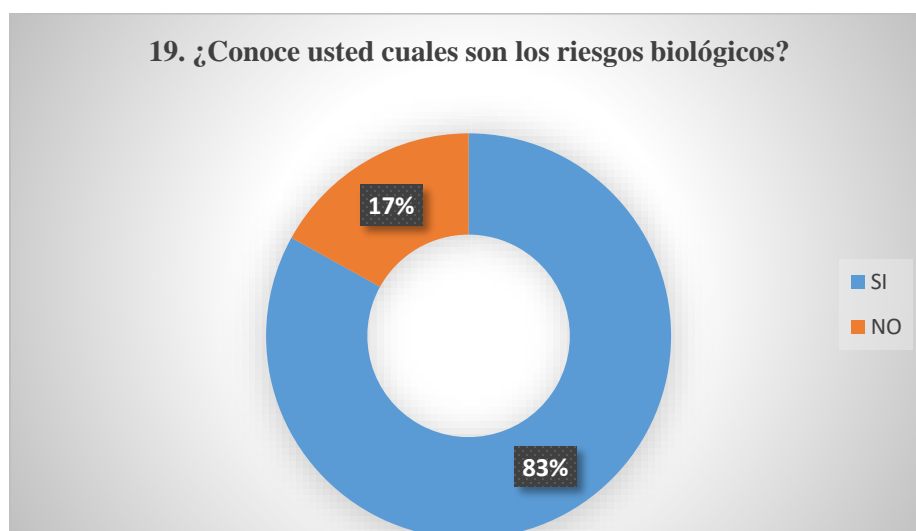
*Gráfico 17.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿El hospital le hace entrega de los elementos de protección personal?

La gráfica diecisiete nos muestra que el 69% de los trabajadores entrevistados manifestaron que el Hospital les hace entrega de los elementos de protección personal y el 31% dice que no lo hace. Aunque el último porcentaje es menor, se evidencia que esto debe mejorarse y buscar acciones que garanticen la entrega a los empleados de los elementos de protección oportuna y permanente, supervisando el uso de los mismos.



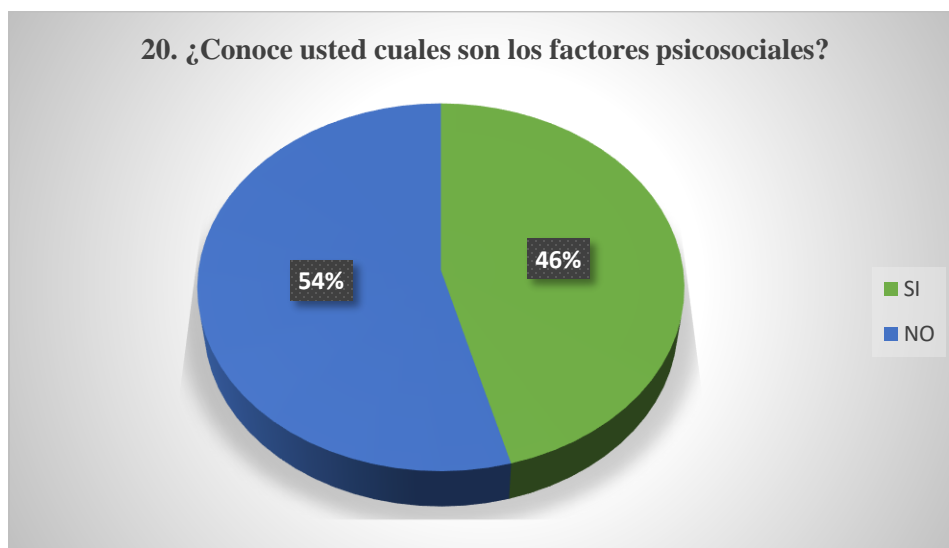
*Gráfico 18. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017.  
¿Conoce usted cuales son los riegos eléctricos?*

La presente gráfica nos demuestra que en un 78% los empleados entrevistados del Hospital Local dicen conocer cuáles son los riesgos eléctricos y el 22% restante manifiesta que no. Sin embargo, este es un aspecto fundamental de conocimiento para todo el talento humano, con el fin de prevenir accidentes de riesgo laboral que ponga en peligro sus vidas.



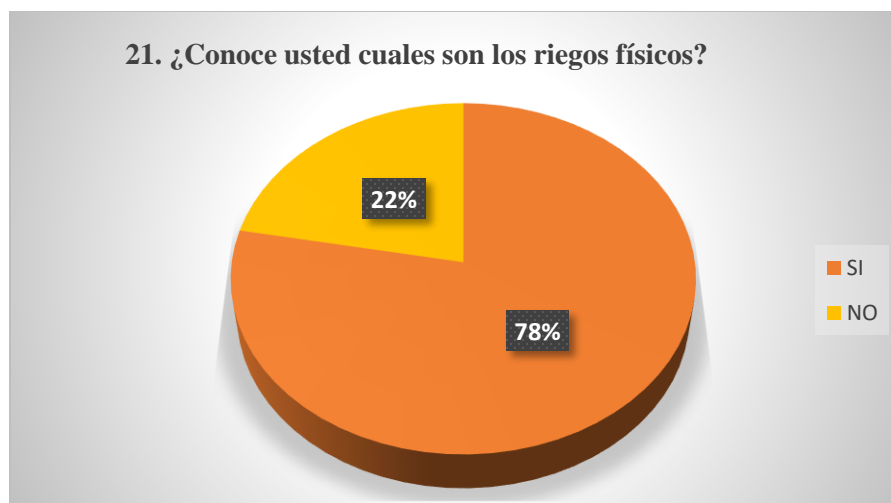
*Gráfico 19. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017.  
¿Conoce usted cuales son los riesgos biológicos?*

La gráfica número diecinueve nos muestra como resultados y en un alto porcentaje que el 83% de los trabajadores encuestados manifestaron que si conocen cuáles son los riesgos biológicos y tan solo un 17% no los conoce. Sin embargo, es importante que todos los empleados tengan claridad de estos riesgos para disminuir posibles accidentes laborales.



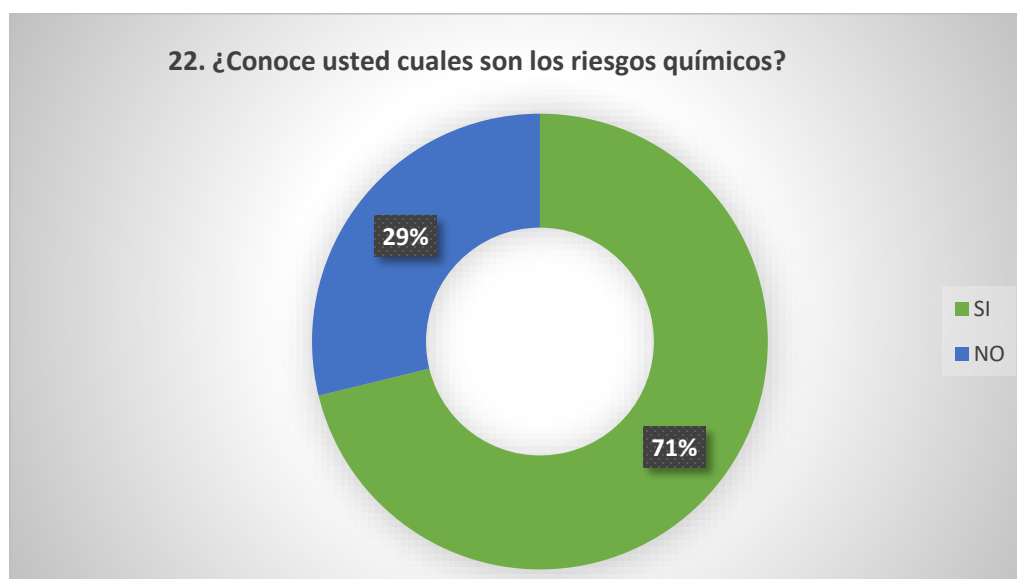
*Gráfico 20. Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los factores psicosociales?*

En este gráfico encontramos que un 54% de la población entrevistada no conoce cuales son los factores psicosociales y el 46% restante expresa que si los conoce. Situación que nos lleva a concluir que el talento humano del Hospital Local de Aguachica E.S.E. necesita conocer más a fondo los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos en sus áreas de trabajo.



*Gráfico 21.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017.  
¿Conoce usted cuales son los riegos físicos?

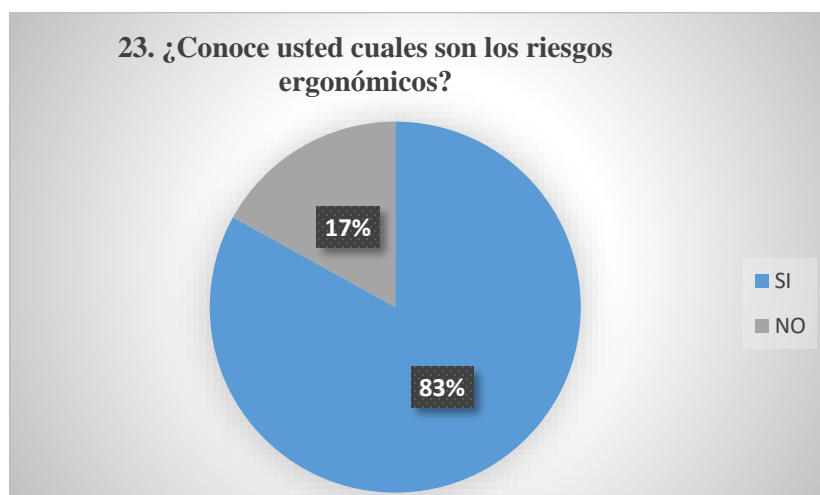
En el presente gráfico se observa que el 78% de los encuestados manifestaron conocer cuáles son los riesgos físicos y tan solo un 22% no los conocen. Aunque solo un 22% expresaron que no, esta es una cifra a considerar, pues, en accidentes de riesgo laboral representa mucho para la entidad.



*Gráfico 22.* . Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017.  
¿Conoce usted cuales son los riesgos químicos?

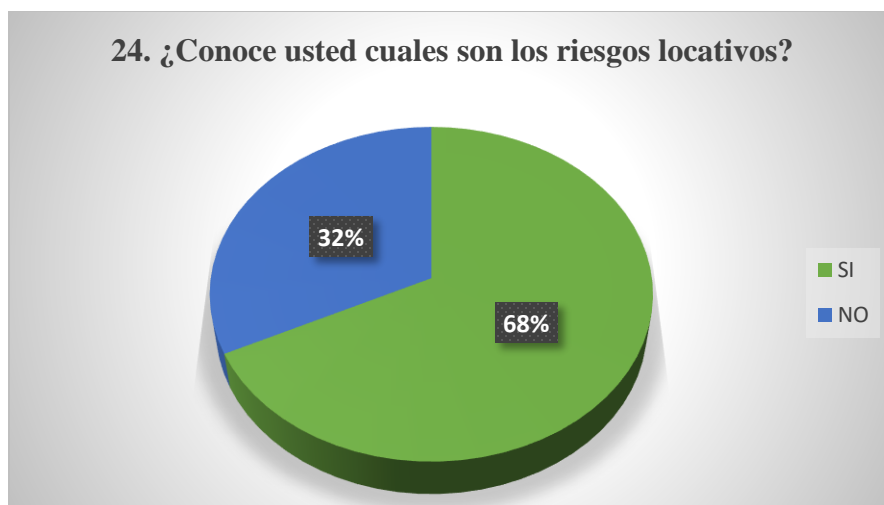


En la gráfica número veintidós encontramos que la población si conoce cuales son los riesgos químicos, en un porcentaje del 71%, mientras que el 29% restante dice no conocerlos. Cifras que muestran un resultado alarmante para la institución, pues, existe desconocimiento de los riesgos a los que se exponen en su lugar de trabajo.



*Gráfico 23.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017. ¿Conoce usted cuales son los riesgos ergonómicos?

Este gráfico revela en un porcentaje alto, representado en el 83% que los trabajadores entrevistados si conocen los riesgos ergonómicos y el 17% restante no los conocen. Aunque se observe un mínimo porcentaje en el desconocimiento de los mismos, no es menos importante que todo el grupo de talento humano los conozca y con ello, prevenir cualquier enfermedad laboral ocasionada por el mal uso de los muebles y equipos de oficina.



*Gráfico 24.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017.  
¿Conoce usted cuales son los riesgos locativos?

La gráfica número veinticuatro nos indica que el 68% de los trabajadores del Hospital Local de Aguachica E.S.E. dicen conocer cuáles son los riesgos locativos y el 32% restante manifiesta que no los conoce. Estas cifras generan preocupación, aunque el desconocimiento sea menor, es un predictor para suponer que se pueden presentar accidentes laborales por causa de ello.



*Gráfico 25.* Encuesta empleados Hospital Local de Aguachica E.S.E., realizada el 07 de noviembre de 2017.  
¿Considera usted que la empresa puede mejorar su bienestar en cuanto a salud ocupacional?

En esta última representación gráfica se observa con exactitud que el 100% de la población encuestada en el Hospital Local de Aguachica considera que la empresa puede mejorar

su bienestar en cuanto a salud ocupacional. Estos resultados son un buen predictor para considerar que aspectos se pueden mejorar en cuanto a salud ocupacional.

Para resumir, y teniendo como referente los análisis de los resultados obtenidos con la aplicación de las encuestas a los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E., las cuales tuvieron como fin, conocer las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo; es necesario decir, que el Hospital debe considerar estructurar ciertos aspectos del SG-SST que no se vienen cumpliendo con base a la normatividad vigente y que de una otra forma, afectan considerablemente el bienestar de sus trabajadores, aumentando el índice de posibilidades de riesgos y accidentes dentro de la organización.

## **Capítulo 5: Conclusiones**

En el presente capítulo se abordan, de manera puntual, los principales hallazgos obtenidos con la investigación realizada, articulándose a la pregunta de investigación y a los objetivos presentados previamente; así mismo, se realizan recomendaciones precisas sobre las posibles prácticas que se deben realizar para disminuir o contrarrestar los accidentes laborales y para que los empleados realicen sus tareas en un ambiente saludable y seguro.

### **5.1 Resumen de hallazgos**

En materia de salud laboral, es necesario tener en cuenta que la protección se debe fijar en un 100%; si esto no fuese así, entonces diríamos que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) tiene fallas que pueden incurrir en accidentes laborales, pues, el fin de este es la promoción y la prevención y no la intervención de los factores de riesgo causantes de las enfermedades laborales.

Es importante resaltar, que al analizar los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta a los cincuenta y nueve (59) trabajadores del Hospital Local de Aguachica E.S.E. se evidenció un porcentaje alto en el desconocimiento de las normas en salud ocupacional.

Ahora bien, dentro de los hallazgos se encontró que dentro de la planta de personal del Hospital Local de Aguachica no existe una persona encargada o contratada para administrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST); es decir, no se está cumpliendo con los requisitos mínimos que actualmente exige la norma en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para garantizar la ejecución de los diferentes procedimientos, programas y subprogramas en beneficio del talento humano y por ende de la institución.

Por otra parte, se observó que hay una apatía total en cuanto a la utilización de los elementos de protección personal y sumada a ello, la dirección no está comprometida con la entrega oportuna de los mismos. Otro aspecto, es que la organización no se ha preocupado de manera consciente sobre la necesidad de capacitar a los empleados en el tema de la responsabilidad sobre salud ocupacional en el trabajo. Se percibió que en la mayoría de los casos estas jornadas se llevan a cabo única y exclusivamente para dar cumplimiento a algunos requisitos que son verificados en las auditorias que realizan los organismos de control al interior del Hospital Local de Aguachica E.S.E. Sumado a ello, existe un alto grado de inconformidad en los trabajadores, pues en las pocas capacitaciones que se desarrollan, la dirección se compromete a cumplir con una serie de recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos; sin embargo, esto nunca llega a su fin y se continúa cayendo en el mismo error de siempre, convirtiéndose en su círculo vicioso sin acabar y que se ve reflejado con la no puesta en práctica de los requisitos que exige el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo para la prevención de riesgos laborales que eviten poner en peligro la vida de los empleados.

En la siguiente tabla se detallan los hallazgos encontrados:

Tabla 3

*Hallazgos encontrados en la encuesta realizada a los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E., el 07 de noviembre de 2017. Ordenadas en orden de prioridades*

Porcentaje	Número de empleados	Hallazgo
100%	59	Manifiestan que si es posible mejorar la salud ocupacional laboral en el Hospital.
80%	47	Niegan haber recibido capacitación en materia de salud ocupacional.
80%	47	Manifestaron que nunca se le ha hecho una evaluación al puesto de trabajo.
73%	43	Manifestaron que las condiciones del lugar de trabajo son regulares.

Porcentaje	Número de empleados	Hallazgo
68%	40	No han participado en una jornada de salud ocupacional y seguridad en el trabajo
58%	34	No realizan pausas activas
56%	33	No conocen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
54%	32	Desconocen los factores psicosociales.
49%	29	No saben a quién dirigirse en caso de un incidente o accidente.
31%	18	Exteriorizan que no se les hace entrega de los elementos de protección personal (EPP).
29%	17	Desconocen los riesgos químicos.
24%	14	Desconocen que es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo “COPASST”.
24%	14	Desconocen los riesgos locativos.
22%	13	Desconocen la marcación de las rutas de evacuación.
22%	13	Desconocen los riesgos eléctricos.
22%	13	Desconocen los riesgos físicos.
17%	10	Desconocen los riesgos los riesgos biológicos.
17%	10	Desconocen los riesgos ergonómicos.
8%	5	No saben a qué ARL están afiliados

**Fuente.** Elaboración propia del autor.

## 5.2 Recomendaciones

- Presupuestar para cada vigencia los recursos necesarios para la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).
- Poner en conocimiento y socializar de manera oportuna el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) con todo el talento humano del Hospital Local de Aguachica E.S.E.
- Crear la cultura del uso de los elementos de protección personal en los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E.

- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), todos los temas relacionados con la salud Laboral.

- Involucrar y comprometer a las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, relacionadas con capacitar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

- Realizar los controles (auditoria) periódicos al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para el cumplimiento de la normatividad vigente.

- Crear o designar dentro de la planta de personal, el cargo de profesional Universitario de Salud Ocupacional, de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el decreto 1072 de 26 de mayo de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST.

- Implementar la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, para el control, supervisión del Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## **5.3 Propuesta**

### **5.3.1 Presentación de la empresa**

**Razón social:** Hospital Local de Aguachica E.S.E. Creado mediante acuerdo 038 del 19 de diciembre de 1996. El Hospital Local de Aguachica E.S.E., es una organización social que contribuye con el mejoramiento del bienestar y calidad de vida de la población del Municipio de Aguachica y del Sur del Cesar, a través de la prestación de servicios de salud de primer nivel de complejidad, de manera diferenciada, con énfasis en la promoción de la salud y la prevención de

la enfermedad, superando las expectativas de nuestros clientes/usuarios con calidad y eficiencia, mediante la excelencia humana y profesional que facilita el crecimiento económico para el desarrollo empresarial y social.

**Tamaño de la empresa:** Empleados de planta 59; Contrato 195.

**Visión:** Para el 2020 seremos líderes en servicios de primer y segundo nivel de atención en salud, con calidad y proyección nacional mediante la creación y fortalecimiento de una red integral de servicios.

**Misión:** Nuestro compromiso es la satisfacción de las necesidades de salud de los clientes/usuarios/pacientes, apoyados en la autonomía, responsabilidad administrativa y estrategias competitivas, con un equipo con talento humano altamente calificado y motivado; posicionándonos en el mercado con tecnología de punta.

**Valores:** Calidez, solidaridad, tolerancia, respeto, liderazgo, prudencia.

**Principios corporativos:** Calidad, ética, integralidad.

**Actividad económica:** Comprende los servicios médicos a corto y largo plazo, actividades de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, la cual corresponde a código 8610 de Clasificación Industrial internacional Uniforme (CIIU).

La propuesta se fundamenta en la implementación e implantación de la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, que le permitirá al Hospital Local de Aguachica E.S.E. ejercer



una administración eficiente y un estricto control al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se espera con la implementación de esta norma, proteger, cuidar y mantener sin lesiones o enfermedades generadas en sus actividades diarias laborales a los empleados del Hospital Local de Aguachica. Desde luego, que los beneficios con relación a la norma técnica son mutuos (costos beneficios), pues ella, busca salvaguardar la salud laboral de los empleados y al Hospital realizar gastos innecesarios por el incumplimientos de las normas que rige la Seguridad y Salud en el Trabajo y las sanciones a que ello tenga lugar.

La propuesta será desarrollada en dos Fases, la fase uno consiste en la implementación de la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, y la dos será la creación del Sistema de Gestión del Conocimiento (SGC).

**Fase I.** Inicialmente se debe tener claro quién va ser la persona encargada de la administración y de responder por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Para lo cual se requiere que cumpla con el siguiente perfil: Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo o Profesional con especialización en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, además de desempeñar las siguientes funciones:

**Funciones específicas del cargo.** Toda aquella persona que acepte la responsabilidad de ser el encargado del SG-SST y cumpla con el perfil establecido por la Resolución 1111 de 2017, tendrá las siguientes funciones a su cargo:

Tabla 4

*Funciones específicas para el cargo o contratista de administrador del SG-SST del Hospital Local de Aguachica E.S.E.*

Item	Función
1	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y sea extensivo a todos los niveles de la organización.

Item	Función
2	Elaborar y ejecutar los Programas de Vigilancia Epidemiológica, de acuerdo con los riesgos de la empresa.
3	Reportar a la alta dirección las situaciones que puedan afectar la Seguridad y Salud de los trabajadores Contratistas y visitantes.
4	Solicitar a la dirección, la realización de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro para los trabajadores.
5	Elaborar y actualizar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo necesarias para el manejo de proveedores y contratistas, y solicitar la aprobación por parte de la gerencia.
6	Elaborar, revisar y actualizar la matriz de riesgos de la empresa.
7	Elaborar, revisar y actualizar la matriz de requisitos legales de la empresa.
8	Realizar inspecciones programadas y no programadas a las instalaciones, maquinaria y equipos.
9	Mantener actualizados los procedimientos de trabajo seguro y de aquellas actividades que generen riesgos prioritarios para la empresa, sean estas rutinarias o no rutinarias.
10	Participar en el equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
11	Ejecutar y dar seguimiento a los planes de acción derivados de investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
12	Orientar capacitaciones al personal, relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
13	Atender las visitas de la ARL y de las entidades de vigilancia y control que realizan la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14	Preparar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluyendo la asignación de recursos y el presupuesto necesario para su ejecución.
15	Presentar a la Gerencia el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para su aprobación y firma.
16	Realizar el seguimiento y ejecución a los planes de trabajo derivados de las acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se originen de las diferentes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
17	Elaborar los Informes que sean requeridos por la Dirección, por las entidades administrativas o por la Administradora de Riesgos Laborales.

Item	Función
18	Apoyar y asesorar a los trabajadores, el Comité de Convivencia, el COPASST, las Brigadas y la Gerencia de la Empresa en la elaboración de los informes de rendición de cuentas.
19	Apoyar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Comité de Convivencia y a la brigada de la empresa en sus actividades, cuando requieran la asesoría de Profesional Especializado.
20	Programar auditorías internas en Seguridad y Salud en el Trabajo y atender las auditorías externas que contrate la empresa.
21	Realizar seguimiento a las restricciones originadas en los exámenes médicos ocupacionales y notificar a la gerencia cuando no se dé cumplimiento por parte de los empleados.
22	Realizar la solicitud a la IPS contratada para los exámenes ocupacionales de la información relativa a licencias, garantía de custodia de las historias clínicas y demás documentos reglamentados en la normatividad vigente.
23	Solicitar la documentación a los contratistas que realicen actividades en la empresa y verificar la información recibida.
24	Diseñar, implementar y ejecutar, los programas que sean necesarios para la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
25	Documentar los riesgos prioritarios de la empresa y las acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se originan a partir del análisis de riesgo.
26	Presentar a consideración de la Gerencia, modificaciones a las políticas, reglamentos u objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los informes de rendición de cuentas y los resultados de los Indicadores.
27	Implementar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, incluidos los prioritarios y ejecutarlas acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.
28	Elaborar y actualizar las fichas técnicas de los Indicadores del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
29	Realizar el cálculo de los Indicadores definidos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la periodicidad definida para cada uno.
30	Elaborar y actualizar los perfiles de cargo.

Item	Función
31	Elaborar y actualizar manuales, procedimientos, formatos e instructivos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
32	Elaborar y mantener actualizada toda la documentación del SG SST que sea requerida por la normatividad vigente en Colombia o por normas o estándares que la empresa haya adoptado.
33	Coordinar los Trabajos en Altura, que sean realizados por empleados directos de la empresa y realizar la supervisión de las actividades de trabajo en alturas, que sean realizadas por contratistas, siempre y cuando se cuente con certificado vigente como coordinador.
34	Administrar y entregar los Elementos de Protección Personal y realizar el correspondiente registro.
35	Trabajar en conjunto con los brigadistas los planes de emergencias, simulacros de evacuación, señalización y actividades y documentos relacionados con el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
36	Elaborar y mantener actualizado el análisis de vulnerabilidades y amenazas de la empresa.
37	Documentar los cambios en las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y notificar a las partes interesadas.
38	Notificar a la gerencia cuando se realicen actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.
39	Ofrecer a todos los empleados y contratistas, mínimo una vez al año la inducción y reinducción en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
40	Comunicar a todos los empleados las políticas y objetivos del SG SST.
41	Realizar anualmente la evaluación del SG SST de acuerdo con los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
42	Establecer mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo y someterlos a aprobación por parte de la gerencia.

Item	Función
43	Mantener actualizada la descripción sociodemográfica de los trabajadores.
44	Definir y llevar a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.
45	Elaborar y actualizar un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.
46	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. Asimismo, reportar a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales.
47	Mantener un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurran, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia, y mortalidad de los accidentes y prevalencia e incidencia de enfermedad laboral.
48	Mantener un registro anual del ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo y realizar la clasificación de su origen.
49	Actualizar como mínimo una vez al año identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.
50	Incluir la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa en la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.
51	Solicitar a la gerencia la realización de mediciones ambientales cuando sea requerido y sustentar su importancia.
52	Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros /riesgos.
53	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.
54	Asegurarse que la organización cumpla con la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo que le corresponda.

Item	Función
55	Las demás funciones que la ley determine para el rol de Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
56	Actualizar el Sistema de Gestión del Conocimiento en todo lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)

Fuente: (SafetYa, 2017).

**Funciones compartidas con otras áreas de la empresa.** En el Hospital Local, además, del área de seguridad y salud en el trabajo, se cuenta con el área de calidad, medio ambiente, salud ambiental, entre otras; con las cuales el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) debe articular. A continuación se relacionan las funciones que debe compartir:

Tabla 5

*Funciones específicas que el administrador del SG-SST del Hospital Local de Aguachica E.S.E. debe compartir con las demás áreas*

Item	Función
1	Elaborar y actualizar los programas de mantenimiento de maquinaria y equipo, en conjunto con las personas encargadas de las áreas de mantenimiento.
2	Supervisar los mecanismos de la empresa para disponer de excretas y basuras y notificar a la gerencia cuando su realización involucre afectación a la seguridad o la salud de los trabajadores en coordinación con el área ambiental de la empresa.
3	Supervisar los procesos de eliminación de los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen en la empresa, así como los residuos peligrosos de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores, en coordinación con el área ambiental de la empresa y notificar a la gerencia cuando se encuentren no conformidades.
4	Mantener actualizadas las fichas técnicas de los productos químicos que manipulen los trabajadores o contratistas de la empresa, trabajar en conjunto con el área de calidad y ambiental.
5	Archivar y administrar toda la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando su disponibilidad y conservación en conjunto con el área administrativa.

Fuente: (SafetYa, 2017).

**Implementación de la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001.** Esta norma se basa en la mejora continua y se fundamenta en cuatro pilares: Planificar (Plan), Hacer (Do), Verificar (Check) y Actuar (Do), conocida también como: PHVA (PHVA).

- **Planificar:** (Qué, cómo y cuándo hacerlo), establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de Seguridad y Salud Ocupacional (S-SO) de la organización.

- **Hacer:** Implementar los procesos.

- **Verificar:** Realizar el seguimiento y la medición de los procesos, respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros, e informar sobre los resultados.

- **Actuar:** Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional (S-SO). (ICONTEC, 2007).

A continuación se detallan los pasos a tener en cuenta para el desarrollo de la Norma Técnica Colombiana – OHSAS.

**Planificar:**

- Política de la seguridad y salud en el trabajo
- Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos
- Objetivos y Metas
- Evaluación Inicial del Sistema
- Plan de Trabajo Anual
- Reporte de actos, condiciones y salud

**Hacer:**

- Roles y Responsabilidades

- Descripción sociodemográfica
- Recursos
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
- Requisitos Legales
- Comité de Convivencia Laboral
- Capacitación en SST
- Comunicación
- Control de documentos
- Reglamentos

**Verificar:**

- Gestión de peligros y de riesgos/ programas prioritarios
- Inspecciones de seguridad
- Identificación de condiciones de salud
- Higiene industrial
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Gestión del cambio
- Adquisiciones y contratación
- Programas de vigilancia epidemiológica

**Actuar:**

- Auditoría de Cumplimiento del SG SST
- Acciones Preventivas y Correctivas
- Mejora Continua
- Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral



**Fase II. Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento.** En este sentido, se propone diseñar una biblioteca virtual a través de una intranet; red interna corporativa, constituida por un entorno flexible para la administración y divulgación del conocimiento. EL administrador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, será el encargado de identificar, crear, seleccionar, organizar, almacenar, filtrar, compartir y usar el conocimiento.

**La gestión del conocimiento para la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la intranet.** Una de las principales ventajas de la implementación de la intranet es la disminución de los costos de instalación y de formación, gracias a su navegación web que suele ser intuitiva, está la convierte en una herramienta ideal para el desarrollo de la gestión del conocimiento compartido.

Con esta herramienta el Hospital podrá aumentar el flujo de información y compartir el conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; también, aporta a la colaboración en grupo, consiguiendo la comunicación multidireccional y el ahorro de papel.

**- Contenidos de una intranet:** mediante una interfaz única y de fácil navegación se pueden integrar:

**- Gestión documental:** acceso, selección y difusión de información estructurada o no estructurada, tanto propia, como externa: Prensa, jurídica, tecnológica, administrativa, bibliográfica, manuales de calidad, productos, índices.

**- Gestión de mejora continua:** control y gestión de acciones correctivas y preventivas, auditorías y evaluaciones, análisis de fallas.

**- Gestión de recursos humanos:** control y gestión de registros de formación, descripción de puestos de trabajo, hojas de vidas, planes de formación.

- **Gestión de la innovación:** conocimiento a partir de la información junto a los objetivos estratégicos.

- Herramientas de colaboración: Foros, chats, grupos de noticias, entre otros.

Lo más importante de una intranet son sus contenidos, y desde el punto de vista del Hospital, debe ajustarse a sus necesidades y características.

Información interna:

- Política en seguridad y salud en el trabajo.
- Política en alcohol y drogas.
- Comité de convivencia laboral.
- Comunicaciones (documento comunicación interna).
- Control de documentos (listado maestro y procedimiento de control).
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo “COPASST”.
- Programas de capacitación.
- Recursos (presupuesto).
- Reglamentos higiene y seguridad industrial y del comité convivencia.
- Requisitos legales (matriz legal, procedimiento identificación).
- Roles y responsabilidades (matriz asignación responsabilidades).
- Evaluación inicial (dx. inicial).
- Identificación de peligros y valoración de riesgos (matriz de peligros).
- Objetivos y metas (matriz de indicadores, ausentismo).
- Plan de trabajo (cronograma de actividades).
- Reporte de actos y condiciones de trabajo y salud
- Adquisiciones y contratación (manual contratistas).

- Planes de mejora continua.
- Control operacional (formato análisis de trabajo seguro).
- Equipos y EPP (matriz de EPP).
- Gestión de peligros prioritarios (trabajo en alturas, bioseguridad, gases, seguridad vial).
- Gestión del cambio (procedimiento).
- Higiene (informes de mediciones ambientales).
- Identificación de condiciones de salud (dx. condiciones de salud, matriz profesigramas).
- Inspecciones de seguridad (programa de inspecciones).
- Planes de emergencias.
- Programas de vigilancia epidemiológica (PVE osteomuscular).
- Acciones preventivas y correctivas (procedimiento).
- Auditorías (auditoría interna).
- Incidentes – accidentes – enfermedades (investigación de accidentes, procedimiento).
- Mejora continua.
- Informe revisión gerencial.
- Normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo.
- Manuales con especificaciones y procedimientos.
- Manuales de calidad.
- Boletines informativos.
- Distribución de información personalizada.

- Videoconferencia.
- Teletrabajo.
- Blog de noticias.
- Repositorio de información.
- Espacios de discusión (foros, chats, entre otros).
- Groupware (trabajo en grupo).
- Workflow (procesos de trabajo).
- Herramientas de búsqueda.
- Procesos (mapa de conocimiento, flujos de trabajo, integración, mejores prácticas, estándares y BPM).
- - Normograma gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.

#### Información externa:

- Servicios de noticias relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Bases de datos de valor añadido, suministradas por servidores comerciales.
- Selección de recursos en Internet de interés para el Hospital.
- Herramientas de búsquedas y clasificación de la información (motores de búsqueda horizontales, verticales/singulares, directorios de preguntas y marcadores sociales y metabuscadores).
- Minería de datos (datamining).
- Sistema de Información Ejecutiva (Executive Information System).
- Distribución de Información Personalizada.
- Repositorio de información de interés para el Hospital.

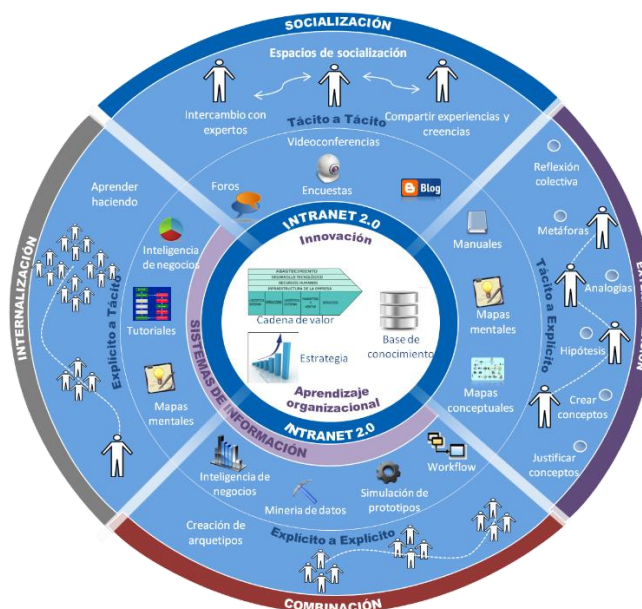


Figura 6. Integración de la Gestión de Información con la Gestión de conocimiento.  
Fuente: (Barrera, 2012)

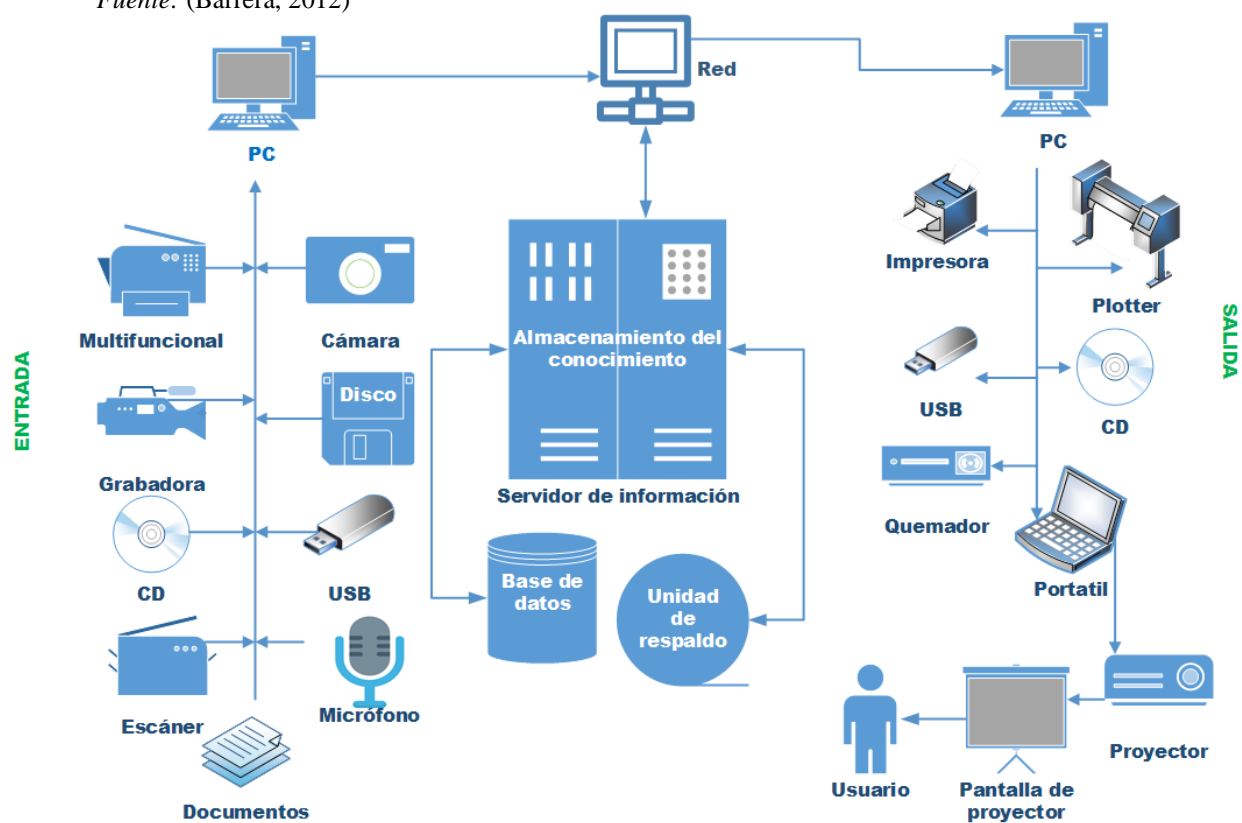


Figura 7. Desarrollo de la gestión del conocimiento compartido  
Fuente. Elaboración propia del autor

### 5.3.1 Recursos

Recursos humanos. El Hospital Local de Aguachica E.S.E. designará el encargado de administrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al profesional que cumpla con los requisitos exigidos para desempeñar las funciones inherentes al cargo.

Otro de los recursos humanos será el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, el cual está conformado por dos representantes por cada una de las partes; es decir, dos por parte de los trabajadores y dos por parte de la empresa, para un total de cuatro integrantes.

Finalmente, harán parte de este proceso los consultores externos que serán los encargados de coordinar y dirigir la implementación de la Norma Técnica Colombiana – OHSAS.

Recursos financieros. La Administración dispondrá de los recursos necesarios para cumplir con los costos fijos y demás que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo requiera. Dichos recursos serán apropiados a la vigencia presupuestal; designando un rubro específico para cubrir las necesidades del SG-SST y la implementación de la Norma Técnica Colombiana – OHSAS.

Recursos materiales. El Hospital Local de Aguachica E.S.E. cuenta con una herramienta tecnológica para crear, seleccionar, organizar, actualizar, almacenar, filtrar, compartir y usar el conocimiento; optimizar el flujo de la información, sacar el máximo rendimiento al conocimiento, incrementar el capital intelectual en la institución y aumentar la competitividad, a partir del uso que se le dé al conocimiento; además, de normas, procedimientos, programas y demás documentación que permiten dar cumplimiento a los requisitos legales y evaluar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Para finalizar, es importante que el Hospital Local de Aguachica considere en el menor tiempo posible la implementación de la Norma Técnica Colombiana – OHSAS y con ello, mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, logrando minimizar los riesgos y accidentes laborales para garantizar a sus trabajadores bienestar laboral y desde luego, para la entidad, evitar sanciones pecuniarias por el incumplimiento de las normas en materia de salud ocupacional.

### 5.3.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt

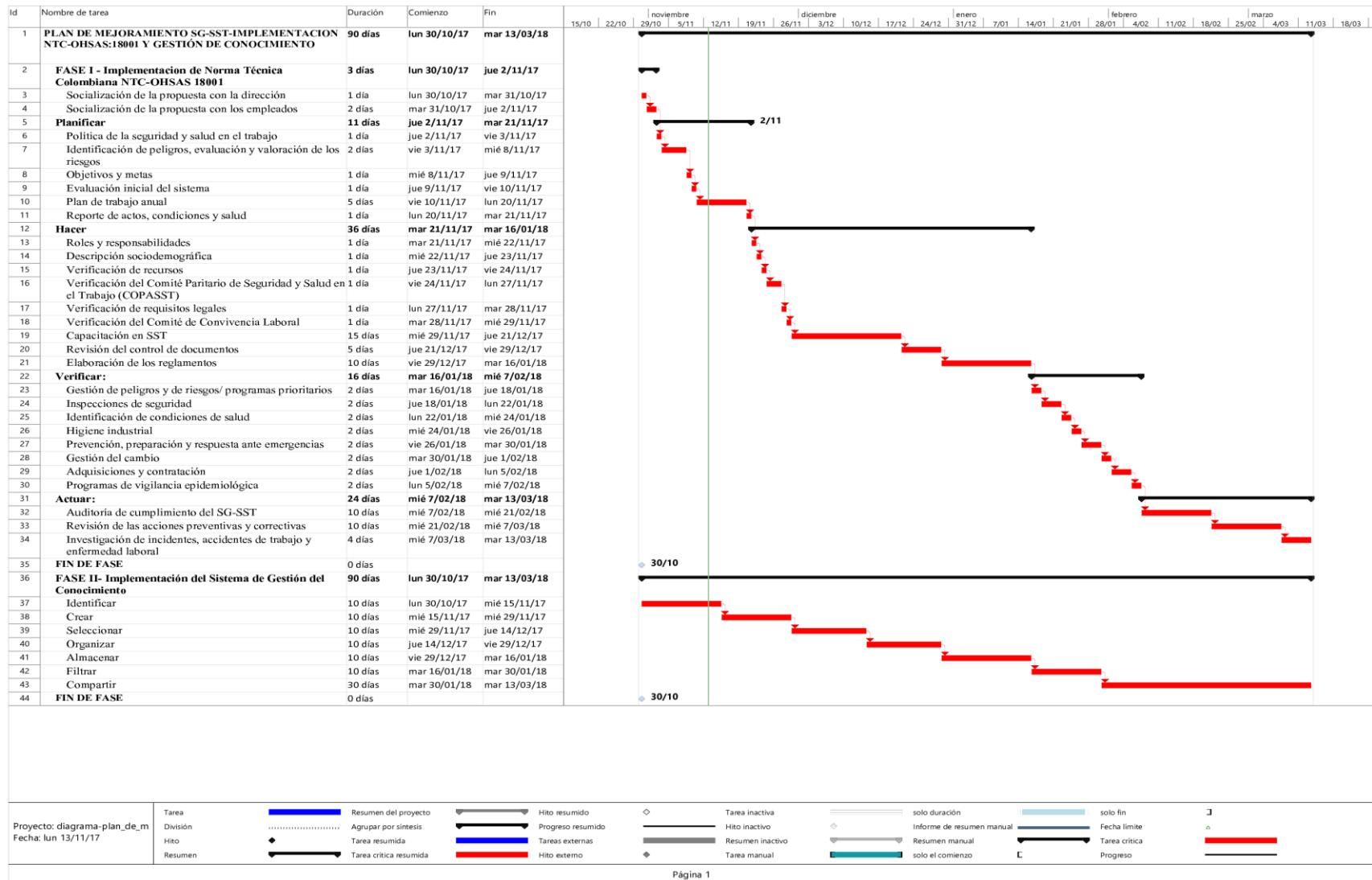


Figura 8. Cronograma de actividades Plan de Mejoramiento SG-SST-Implementación NTC-OHSAS: 18001 y Gestión De Conocimiento, Hospital Local de Aguachica



## Conclusiones

Una vez finalizado el desarrollo de la guía de actividades correspondiente al Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano – Opción de Grado, podemos concluir que, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente, amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además a graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. (Salud Ocupacional, 2010)

Se evidencia que hay mucho camino por recorrer en cuanto al tema de la salud ocupacional en Colombia, a pesar que el estado Colombiano ha expedido normas con relación a ello; las cuales aún no han sido aplicadas correctamente en muchas entidades y en otras, las desconocen por completo. Por ello, es importante, considerar que la prevención de accidentes es un problema de todos, y no sólo un problema que afecta a un trabajador aislado; todos debemos estar comprometidos en la acción de prevención, desde el trabajador hasta el directivo. La acción de seguridad y prevención debe exceder los muros de la organización y llegar hasta el hogar, la familia y la sociedad. Debe promoverse la formación de seguridad, en donde cada trabajador, cada grupo de trabajo y empresa velen por la seguridad, de tal forma que haya una autoprotección en forma espontánea. (Avilés Ortiz, s.f.).

Por otro lado, el desarrollo del diplomado fue una oportunidad para fortalecer competencias en la gestión del capital humano para procesar información, realizar diagnósticos, entender y formular ideas que visualicen y reconozcan el valor del componente humano en el quehacer y en la competitividad de las empresas, a partir de una secuencia de temas significativos, elementos esenciales en nuestro proceso de formación integral en esta importante

disciplina y con ello, poder gestionar la acción del personal dentro del entorno organizacional.  
(UNAD, 2016).

Además,

## Referencias

- Alvarez Collazos, A., & Chica Vélez, S. (enero de 2008). Gestión de las Organizaciones Públicas. Recuperado el 07 de noviembre de 2017, de Escuela Superior de Administración Pública:  
<http://www.esap.edu.co/portal/index.php/Descargas/594/organizaciones-publicas/27119/3-gestion-de-las-organizaciones-publicas.pdf>
- Avilés Ortiz, I. (s.f.). Método de autoestudio para higiene y seguridad industrial. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de <http://www.bidi.uson.mx/TesisIndice.aspx?tesis=7303>:  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7303/Conclusi%C3%B3n.pdf>
- Balcells Dalmau, G. (2014). Manual práctico para la implantación del estándar OHSAS 18001. Recuperado el 17 de noviembre de 2017, de Pevencion Femap:  
<http://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.019%20-%20Manual%20implantacion%20OHSAS%2018001.pdf>
- Barrera, Z. (05 de febrero de 2012). Gestión del conocimiento dentro de la organización. Recuperado el 13 de noviembre de 2017, de Gestión del Conocimiento Empresarial:  
<http://gestionconocimientoempresarial.blogspot.com.co/>
- Bernal Torres, C. A., Alvaro, T. H., & Sierra Arango, H. D. (2010). Aproximación a la medición de la gestión del conocimiento empresarial. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Redalyc: <http://www.redalyc.org/html/3223/322327247002/>
- Cáceres Sequera, A. R., Carolina, M. P., María, N. C., Flechas Camargo, L. P., & Saldaña, S. A. (noviembre de 2015). Plan de mejoramiento basado en la estión del conocimiento para el área de capacitación y evaluación del desempeño de la empresa REVAL S.A. Recuperado el 06 de noviembre de 2017, de Stadium UNAD:  
<http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/4202/3/1052381202.pdf>
- Calidad & Gestión. (2015). Ciclo PDCA - estrategia para la mejora continua. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Calidad & Gestión: [http://www.calidad-gestion.com.ar/boletin/58\\_ciclo\\_pdca\\_estrategia\\_para\\_mejora\\_continua.html](http://www.calidad-gestion.com.ar/boletin/58_ciclo_pdca_estrategia_para_mejora_continua.html)
- Contreras Contreras, F., & Tito Huamani, P. L. (2013). La Gestión del Conocimiento y las Políticas Públicas. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de Eprints Rclis:  
<http://eprints.rclis.org/22933/1/LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20CONOCIMIENTO%20Y%20LAS%20POL%C3%8DTICAS%20P%C3%9ABLICAS.pdf>
- Díaz Martínez, M. J. (s.f.). Gestionando el conocimiento desde la educación. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de Aprendeonlinea:  
<http://aprendeonlinea.udea.edu.co/boa/contenidos.php/6e891eea64c024f49ec6a1ab07138ec7/1158/estilo/aHR0cDovL2FwcmVuZGVlbmxpbmVhLnVkZWEuZWR1LmNvL2VzdGlsb3Mvc3R5bGVzdGljL3N0eWxlc19USUMuY3Nz/1/contenido/>

- DNP. (25 de julio de 2014). Gestión Pública Efectiva. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de Departamento de Planeación Nacional: <https://www.dnp.gov.co/DNP/gestion/buen-gobierno/Paginas/gestion-publica-efectiva.aspx>
- El Tiempo. (01 de junio de 1997). Preocúpese por su salud ocupacional. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-570978>
- Feedbacknetworks. (2013). Calcular la muestra correcta. Recuperado el 06 de noviembre de 2017, de Feedback Networks: <https://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcular.html>
- Galvis Pérez, J. A. (junio de 2009). Mapas de conocimiento como una herramienta de apoyo para la gestión del conocimiento. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de Cintel: <http://cintel.co/wp-content/uploads/2013/05/16.GESTION-DE-CONOCIMIENTO.pdf>
- González González , N. A. (2009). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Universidad Javeriana: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>
- González Rodríguez, L., & Murillo , D. C. (abril de 2010). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de Intellectum Unisabana: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2509/125656.pdf?sequence=>
- Hernández Muñoz, M. C. (2010). Propuesta del modelo de gestión del conocimiento para la Gerencia de gestión documental y centro de servicios Compartidos del grupo Bancolombia en Medellín. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de bibliotecadigital Universidad de Antioquía: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/1451/1/MONOGRAF%20%20reina%201%C3%9Altima.pdf>
- Hernández Rivera, N. (27 de Noviembre de 2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- ICONTEC. (16 de abril de 1997). Guía Técnica Colombiana GTC-34. Guía estructura básica del programa de Salud ocupacional. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Institución Educativa Cárdenas Centro: <http://cardenascentro.edu.co/normatividad/GTC%2034%20de%201997.pdf>
- ICONTEC. (24 de octubre de 2007). Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001:2007. Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Ministerio de Industria y Comercio: <http://www.mincit.gov.co/mintranet/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=67471&name=NTC-OHSAS18001.pdf&prefijo=file>

- ICONTEC. (15 de diciembre de 2010). Guía Técnica Colombiana GTC-45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Instituto Distrital de Recreación y Deporte: <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- IDSN. (2012). Caracterización de las condiciones de salud y laborales de trabajadores del sector informal del departamento de Nariño -2012. Recuperado el 01 de noviembre de 2017, de Idsn: <http://www.idsn.gov.co/>
- Importancia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el hospital de la localidad Rafael Uribe de Bogotá en la Fundación Hospital San Carlos III nivel. (2015). Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Universidad Militar Nueva Granda: <http://unimilitar-dspace.metabiblioteca.org/bitstream/10654/14103/1/MIGUELANGELESIERRACADENA2016-1.pdf>
- Iunes, R. F. (julio de 2002). Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Inter-American Development bank: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/5260/Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%3A%20an%C3%A1lisis%20C%20temas%20y%20recomendaciones%20de%20pol%C3%ADtica.pdf?sequence=1>
- Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (s.f.). Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. Obtenido de Organización Iberoamericana de Seguridad Social: [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombial.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombial.pdf)
- Lobo Pedraza, K. L. (mayo de 2016). Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 titulo 4to capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la Empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Repositorio Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito: <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/EC-Trabajos%20de%20Grado%20Especializaci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Integrada%20QHSE-1064111948.pdf>
- Martínez, E. P. (2011). Evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de la Plata: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/5510/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/5510/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Martínez, R. (2008). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud Laboral para el instituto nacional de higiene “Rafael Rangel”. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Universidad Católica Andrés Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7491.pdf>

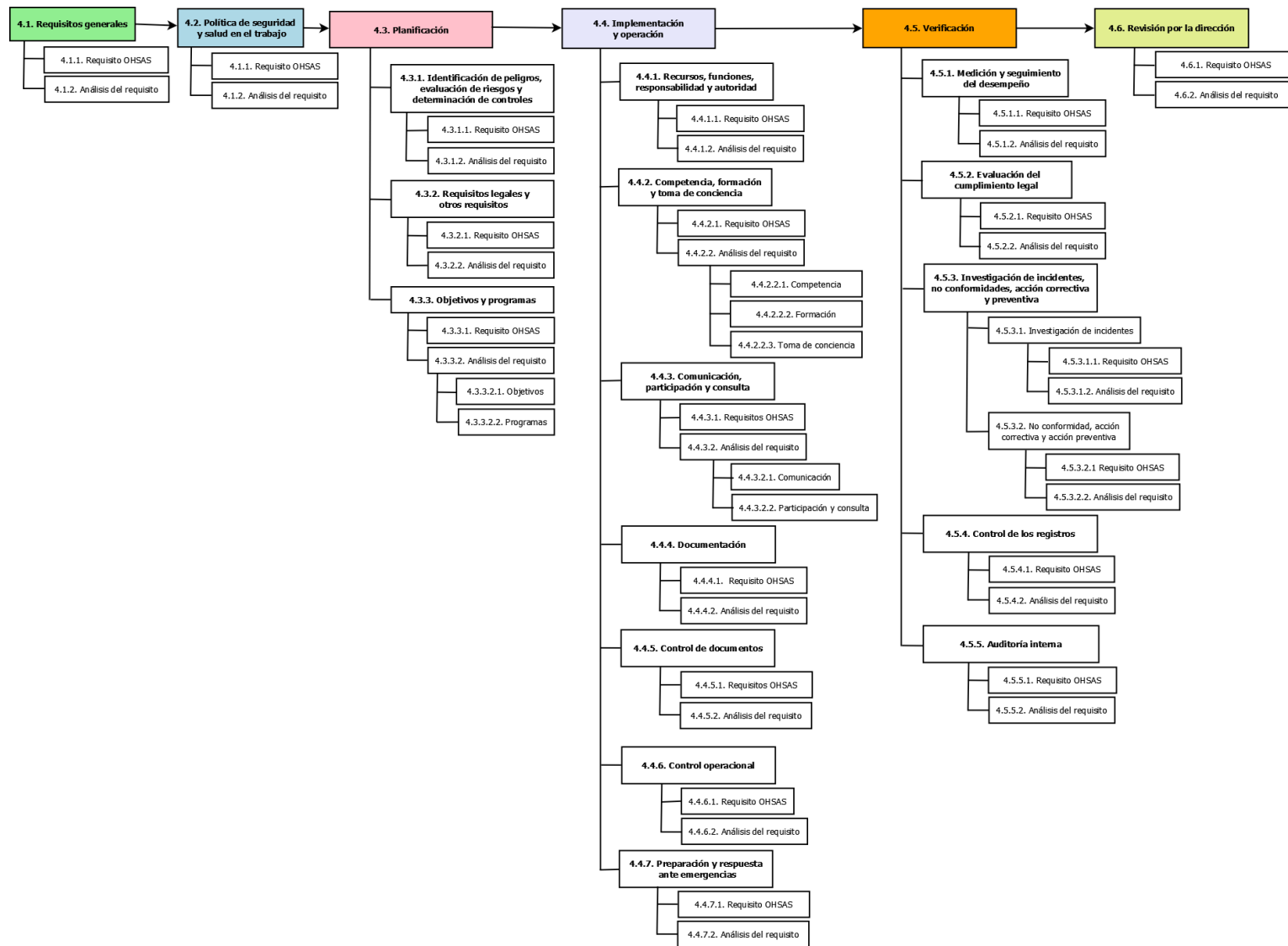
- Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. (22 de junio de 1994). "Por el Decreto 1295 de junio 22 de 1994. Pr el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Alcaldía de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (27 de marzo de 2017). Resolución 1111 de 27 de marzo de 2017. Por la cual se definen los Estandares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado el 06 de noviembre de 2017, de Ministerio de Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>
- Molineros Caal de Alvarez, M. E. (enero de 2015). Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala,. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Repositorio Universidad Rafael Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/11/Molineros-Maria.pdf>
- Monje Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Recuperado el 06 de noviembre de 2017, de Carmonje Wikispaces: <https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>
- Morales Hernández, I. (s.f.). Metodología de la Investigación. Características cualitativa-cuantitativa. Recuperado el 06 de noviembre de 2017, de Sites Google: <https://sites.google.com/site/51300008metodologia/caracteristicas-cualitativa-cuantitativa>
- Nueva ISO 45001:2016. (29 de abril de 2014). OHSAS 18001: Ventajas de su implementación. Recuperado el 16 de noviembre de 2017, de Nueva ISO 45001:2016: <http://www.nueva-iso-45001.com/2014/04/ohsas-18001-ventajas-de-su-implementacion/>
- OIT. (s.f.). La Salud y la Seguridad en el Trabajo. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Organización Internacional del Trabajo: [http://training.italo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm](http://training.italo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm)
- OMS. (1995). Salud Ocupacional para Todos. El Camino hacia la Salud en el Trabajo. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Organización Mundial de la Salud: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf)
- OMS. (2013). Programa de Salud Ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de la Salud. Red Mundial de Salud Ocupacional. Publicación Número 5 Verano de 2003. Recuperado el 01 de noviembre de 2017, de World Health Organization: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/newsletter/en/gohnet5s.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet5s.pdf)
- OMS. (noviembre de 2017). Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado el 09 de noviembre de 2017, de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

- Positiva. (s.f.). Beneficios de la implementación del sistema de gestión. Recuperado el 16 de noviembre de 2017, de Positiva Compañía de Seguros:  
<https://positivaeduca.positiva.gov.co/cdPositiva/web/web/pdf/BENEFICIOS.pdf>
- Presidencia de la República de Colombia. (31 de julio de 2014). Decreto 1443 Julio 31 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Alcaldía de Bogotá:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de mayo 26 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Alcaldía de Bogotá:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Prevencionar. (02 de julio de 2015). Sector Salud: Seguridad de los Trabajadores en los Hospitales. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Prevencionar:  
<http://prevencionar.com.co/2015/07/02/sector-salud-seguridad-de-los-trabajadores-en-los-hospitales/>
- Ramírez, M. (21 de noviembre de 2016). Riesgos laborales y salud ocupacional en Colombia: Accidente y Enfermedad laboral. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Colombia Legal Corporation: <http://www.colombialelegalcorp.com/riesgos-laborales-salud-colombia-accidente-y-enfermedad-laboral/>
- Rivera, W., Rodríguez, V. M., & Febres, M. Y. (junio de 2007). Revisión de Literatura. Universidad del Este de Carolina. Recuperado el 07 de NOVIEMBRE de 2017, de Sistema Universitario Ana G. Méndez.:  
[https://mysuagm.suagm.edu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=45fd3995-2ea1-4866-adf6-c3a7bcbb37f6&groupId=138115](https://mysuagm.suagm.edu/c/document_library/get_file?uuid=45fd3995-2ea1-4866-adf6-c3a7bcbb37f6&groupId=138115)
- Rodríguez Bravo , C. G. (junio de 2009). Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del hospital universitario San Ignacio en la ciudad de Bogotá, durante el periodo comprendido mayo - junio de 2009”. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de Universidad Javeriana:  
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/DEFINITIVA/tesis21.pdf>
- SafetYa. (03 de junio de 2017). Funciones específicas del responsable o encargado del SG-SST. Recuperado el 13 de noviembre de 2017, de SafetYa: <https://safetya.co/funciones-encargado-del-sg-sst/>
- Salud Ocupacional. (12 de diciembre de 2010). Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de <http://humberbass4.blogspot.com.co/2010/12/conclusiones.html>
- Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001. (s.f.). Obtenido de Normas ISO:  
<http://www.normas-iso.com/ohsas-18001>

- Siqueira, C. (04 de septiembre de de 2017). Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. Recuperado el 06 de noviembre de 2017, de Noticias Universia Costa Rica: <http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>
- Torres Rodríguez, A. P., & Valencia Barragán, R. Z. (2012). Auditoria al programa de salud ocupacional de la ESE Hospital San Francisco de Gacheta. Recuperado el 06 de noviembre de 2017, de Repository EAN: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/1921/TorresAngela2012.pdf?sequence=5>
- UNAD. (28 de noviembre de 2016). Syllabus del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de Universidad Nacional Abierta y a Distancia: [http://campus35.unad.edu.co/ecacen14/pluginfile.php/7364/mod\\_folder/content/0/Formato%20Syllabus%20Diplomado%20de%20profundizaci%C3%B3n%20en%20Gerencia%20del%20Talento%20Humano.docx?forcedownload=1](http://campus35.unad.edu.co/ecacen14/pluginfile.php/7364/mod_folder/content/0/Formato%20Syllabus%20Diplomado%20de%20profundizaci%C3%B3n%20en%20Gerencia%20del%20Talento%20Humano.docx?forcedownload=1)
- UNAM. (2015). Métodos de Investigación. Recuperado el 06 de noviembre de 2017, de Universidad Autónoma de México. Facultad de Psicología: <http://www.psicol.unam.mx/Investigacion2/pdf/METO2F.pdf>



## Anexo 1. Esquema de la estructura del estándar OHSAS 18001:2007



**Fuente.** Elaboración propia. (Balcells Dalmau, 2014)

**Anexo 2. Cuestionario aplicado a los empleados del Hospital Local de Aguachica E.S.E.  
Realizada el 07 de noviembre de 2017**

**ENCUESTA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL  
TRABAJO - EMPLEADOS HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.**

<b>01. SEXO</b>	MASCUINO	<b>02. ESTADO CIVIL</b>	SOLTERO(A)	
			CASADO(A)	
			UNION LIBRE	
	FEMENINO		VIUDA	

<b>03. EDAD</b>	21 - 30 años	<b>04. NIVEL EDUCATIVO</b>	PRIMARIA	
	31 - 40 años		SECUNDARIA	
	41 - 50 años		TECNICA	
	> =51 años		TECNOLOGICA	
			PROFESIONAL	

<b>05. ¿CONOCE USTED EL SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO?</b>	SI	
	NO	

<b>06. ¿EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?</b>	SI	
	NO	

<b>07. ¿DURANTE LA PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS?:</b>	
ACCIDENTE DE TRABAJO	
ENFERMEDAD GENERAL	
ENFERMEDAD HOSPITALARIA	
ENFERMEDAD AMBULATORIA	
NUNCA HA SIDO INCAPACITADO	

<b>08. ¿COMO HA SIDO SU PARTICIPACION DURANTE LAS JORNADAS DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ORGANIZADAS POR SU EMPRESA?</b>	
NUNCA HA PARTICIPADO	
HA PARTICIPADO COMO ESPECTADOR	
HA PARTICIPADO ACTIVAMENTE	
NUNCA HAN EFECTUADO UNA JORNADA	

<b>09. ¿SABE USTED A QUE ARP (ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES) SE ENCUENTRA AFILIADO?</b>	SI	
	NO	

<b>10. ¿SABE USTED EL SIGNIFICADO DE LA DEMARCACION Y SEÑALIZACION DE LAS RUTAS DE EVACUACION?</b>	SI	
	NO	

<b>11. ¿COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST) "?</b>	SI	
	NO	

<b>12. ¿CUALES DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS DE PROTECCION UTILIZA USTED EN SU ÁREA DURANTE SU JORNADA LABORAL?</b>	
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	
TAPABOCAS, BOTAS, GAFAS, CASCO	
UNIFORME Y/O BATA	
TAPABOCAS	
GUANTES, TAPABOCAS, UNIFORME Y/O BATA	
GUANTES, TAPABOCAS	
GUANTES, TAPABOCAS, BOTAS	
GUANTES, TAPABOCAS, GAFAS, UNIFORME Y/O BATA	
GUANTES, UNIFORME Y/O BATA	

**ENCUESTA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL  
TRABAJO - EMPLEADOS HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.**

<b>13. ¿INDIQUE CUANTAS PAUSAS ACTIVAS REALIZA DURANTE SU JORNADA LABORAL?</b>		
1 VEZ AL DIA		
3 VECES AL DIA		
A VECES		
NUNCA		

<b>14. ¿CÓMO CONSIDERA SUS CONDICIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO?</b>	BUENAS	
	REGULARES	
	MALAS	

<b>15. ¿RECIBE USTED CAPACITACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO PERIÓDICAMENTE?</b>	SI	
	NO	

<b>16. ¿DURANTE SU PERMANENCIA EN LA ENTIDAD LE HAN REALIZADO LA EVALUACIÓN O INSPECCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO?</b>	SI	
	NO	

<b>17. ¿EL HOSPITAL LE HACE ENTREGA DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL?</b>	SI	
	NO	

<b>18. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIEGOS ELECTRICOS?</b>	SI	
	NO	

<b>19. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIESGOS BIOLOGICOS?</b>	SI	
	NO	

<b>20. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES?</b>	SI	
	NO	

<b>21. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIEGOS FISICOS?</b>	SI	
	NO	

<b>22. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIESGOS QUIMICOS?</b>	SI	
	NO	

<b>23. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIESGOS ERGONOMICOS?</b>	SI	
	NO	

<b>24. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIESGOS LOCATIVOS?</b>	SI	
	NO	

<b>25. CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA PUEDE MEJORAR SU BIENESTAR EN CUANTO A SALUD OCUPACIONAL?</b>	SI	
	NO	